

ВЪПРОС 1

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Според „теорията за чертите и факторите“ (Фр. Парсънс и Е. Г. Уйлямсън, 1900).

Изберете едно

- хората имат умения и талант, които се развиват чрез техните роли в живота и благодарение на различните задачи, които изпълняват, както и на многобройните им професии
- всеки човек притежава уникална съвкупност от личностни характеристики, формирани от неговите интереси, ценности и умения, които могат да бъдат обективно определени и профилирани и представляват неговия личностен потенциал
- хората създават и изграждат своя собствена представа за смисъла на света чрез опита, които имат. Хората се различават един от друг по начина, по който изграждат събитията

ВЪПРОС 2

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

С какво се характеризира компетенцията „концептуална гъвкавост“?

Изберете едно

- структурирането на задачите на екипа; внедряване на плановете и идеите; поемане на отговорност за всички аспекти на ситуацията.
- възможните алтернативи или многобройните възможности при планирането и вземането на решения
- използването на отворени и тестващи въпроси, обобщения, перифрази и др., за да бъдат разбрани идеите, концепциите и чувствата на другия

ВЪПРОС 3

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на

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

Изберете едно

- в тях се използват примери от работата
- са леснодостъпни
- позволяват да се прави запис на постиженията

ВЪПРОС 7

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

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

Изберете едно

- 22 %
- 58 %
- 77%

ВЪПРОС 8

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

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

Изберете едно

- отнема време
- стандартите може да са неясни
- труден за разработване

ВЪПРОС 9

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Редица компании разширяват идеята за насочена нагоре обратна връзка до това, което те наричат „360-градусова“ обратна връзка. При нея информацията за изпълнението на работата на служителя се събира от...

Изберете едно

- колегите
- оценяващи комисии
- неговите супервайзори, от подчинени, от колеги и от вътрешни или външни клиенти

ВЪПРОС 13

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Центровете за оценяване водят началото си от...

Изберете едно

- прилагането им в сектора на обществените услуги във Великобритания
- използването на симулации от британската и немската армия
- прилагането им като алтернативен метод за подбор в САЩ

ВЪПРОС 14

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Методите за оценяване на изпълнението на работа включват следните средства:

Изберете едно

- наблюдение и участие
- даване и получаване на обратна връзка
- информационни системи

ВЪПРОС 15

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Целта на управленската дейност “обучение на персонала” може да се формулира така:

Изберете едно

- да се намали тревожността и опасенията при изпълнението на задачите
- да се осигури възможност за по-добра комуникация
- да се обогатят знанията, уменията, нагласите за предприемане на по-сложни, по-отговорни, нестандартни задачи в бъдеще

ВЪПРОС 4

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Според Мъмфорд (1987) „формалното управление на развитието”...

Изберете едно

- има ясно поставени цели за развитие
- се осъществява в управленските дейности
- е собственост на ръководителите

ВЪПРОС 5

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Кое от следните твърдения характеризира тенденциите за промяна в подходите към УЧР за периода 1980–1990?

Изберете едно

- конкурентоспособност, глобализация, промяна
- ротация на служителите; качество, цена, клиенти
- създаване на професионални съюзи, производителност

ВЪПРОС 6

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Кои от следните дейности включва анализът на потребностите от обучение?

Изберете едно

- формулиране на уменията, знанията и (често) отношенията, които се изискват, за да се върши дадена работа
- ротация на работата - насърчаване на членовете на екипа да са в състояние да изпълняват вещо задълженията си един на друг, така че да създават повече гъвкавост и умения в екипа като цяло
- мотивиране на персонала да достигне организационните стандарти и цели

ВЪПРОС 10

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Подготовката на обява за привличане на кандидати за работа он-лайн трябва да се фокусира върху следните елементи:

Изберете едно

- включване на 10-12 детайла, които ще позволят на кандидатите да се свържат с вас
- ясно визиране защо кандидатите биха искали да работят за вас
- възнаграждения и бонуси за предлаганата позиция

ВЪПРОС 11

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

Кой е основният проблем при традиционния подход за обучение и тренинг, осъществяван от отдела по ЧР?

Изберете едно

- слабата диагностика на действителните потребности от тренинг и неподходящ избор на участници
- участие на преките ръководители
- зависимост от консултантски услуги и експертиза

ВЪПРОС 12

Все още не е даден отговор

От максимално 1,00



Отбелязване на въпроса

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

Изберете едно

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

ВЪПРОСИ ПО УЧР ПО АЗБУЧЕН РЕД

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. Кой 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 –организационно развитие и възнаграждение

9. Кой е основният етап от добрия подбор?

Анализ на длъжността

10. Кой 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 ръчицка” 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 потребностите 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 са 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 уещата 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 *уещи организации*, които могат да се опишат чрез следните характеристики:

✓ 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, неувимно, 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 елементи?

Информация за семейното положение

40. Методите за оценяване на изпълнението 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, трябва 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 до 2050

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.

Насочене 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

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?

- формулиране 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 обогатят 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 семейното 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 посредством резултати, които се изразяват чрез количество, качество, своевременност или разход.

20. Кой е основния проблем при традиционния подход за обучение и тренинг, осъществяван 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 интегрирано 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 стратегията за насърчаване или възнаграждение?

-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 семейното 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. Стандарти 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 „компенции“, 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 - vanben 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?

- - формулиране 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 включват 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 изпълнението 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 инцидентни 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.

Анализът на работата включва систематично и подробно проучване на длъжността. Обикновено въпросите, които се използват, са насочени към анализ на следните важни аспекти от работата: **изискван стандарт за изпълнението на работа и резултатите**

Аналогичните тестове, използвани при подбора, са от групата на...**тестове за способности**

Атестирането като процес изисква подходящи...**подготовка и оценка**

Боячис (1982) определя компетенциите като ... “**съществена характеристика на индивида, която води до ефективно или изключително изпълнение на работата**”

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

както трансфериране на персонал към други компании, така и възможност за закупуване на акции на компанията

В предварително определените формални методи за оценяване на индивидуалното изпълнение на работата в организацията се включва: **нормативният метод за оценяване**

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 следните елементи може да включва подобна бланка? - **гледната точка на служителя за това какви са били най – големите му постижения и неуспехи през този период**

Вашата организация може да използва атестационна бланка, която служителят да попълва преди интервюто като основа за дискусия с прекия ръководител. Целта на тази бланка е да отрази: **гледната точка на служителя за това какви са били най – големите му постижения и неуспехи през този период**

Въвеждането в работата представлява...**осезаем процес на помощ на новия служител да се приспособи към своята работа**

Въпросите, които се използват за анализ на длъжността, включват следните важни аспекти: **изискван стандарт за изпълнението на работа и резултатите**

В Центровете за оценяване се извършват следните дейности: **дискуссионни групи без водещ, както и тестове за когнитивни способности**

В процеса на оценяване на изпълнението на работа се използват следните методи: **както даване и получаване на обратна връзка, така и обучение и тренинг**

Добрите практики показват, че въвеждащата програма на новия служител: **има еднаква тежест за резултатите и успеха му в работата, в сравнение с ефекта от правилния подбор на кандидат.**

Един от източниците за набиране на кандидати е...**препоръката**

Един от основните елементи при оценка на изпълнението е:

Безпристрастност/ Ефект на ореола

Може и да е друго, но не виждам другите отговори.

Един от основните проблеми при оценката на изпълнението е:- **Ефекта на ореола**

„Ефектът на ореола” са характеризира с 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**

Една от причините да не се посочват факторите за напускане е:- **страх от възможността някой от негативните коментари да бъдат чути от бъдещия работодател, както и** Желание да оставиш лошото зад гърба си по-бързо и да продължиш напред, без да влизаш в подробности

За разлика от инструктирането, менторството не трябва да се предприема от... **прекия ръководител**

За разлика от въвеждането, социализацията е... **представява неосезаем процес**

За целите на подбора на персонал се изготвя файл на годност на кандидата , който включва: профил с изисквания и профила способности на кандидата

Изпълнението на работата (ИР), наричано интегрирано ИР.... **обвързва индивидуални цели с бизнес целите, свързва функционални планове, като включва различни инициативи на отделите по човешките ресурси-организационно развитие и възнаграждение**

Компетенцията по УЧР, като ключов ресурс за организацията, трябва да бъде: разпределена сред структурите в цялата компания за по-широко приложение.

Компетенцията по УЧР е предпоставка за: създаване конкурентни предимства и увеличаване потенциала на орг за развитие и растеж.

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, и др.**

Какво представлява текучеството на човешки ресурси в организацията: постоянната промяна на тяхната численост през набл период.

Какво включва познавателната и иновативната компетенция в организацията: способността на компанията да превръща знанието и идеите на служителите

Какво трябва да знаят новоназначените служители при въвеждането си в работа? - **какви са сроковете и условията на тяхната служба**

Какво обхваща компетенцията по УЧР (в специализираната литература може да се срещне и като “компетентност по УЧР”)? способността на компанията да наема, развива, задържа и оползотворява капацитета на служителите

Какво не трябва да съдържа рекламата за работа? **физически и психически качества, необходими за работата**

Какъв е относителният дял на организациите в България, които имат писмена политика за обучение? - **58%**

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**

Кое може да затрудни подбора на млади служители (Младите работници се интересуват особено силно от дефинирането на пътя си в професионалната кариера и търсят работа, която ще им помогне да напреднат на следващото си работно място.

Мнозина млади работници се чувстват по-удобно с бързата промяна и „плоските” управленски структури, отколкото с по-възрастните служители. Това може да създаде недоразумение и напрежение между двете поколения на работното място, особено когато надзорник и пряк подчинен са от различни поколения и имат различни очаквания за работата.)

-те се интересуват от високо възнаграждение и бонуси

Кое от следните твърдения описва правилно стратегията за насърчаване или възнаграждение?**да възнаграждавате правилното поведение**

Кое от следните твърдения характеризира тенденциите за промяна в подходите на УЧР за периода 1980-1999:
ротация на служителите: качество, цена, клиенти.

Кое е началото на процедурата по подбор на кандидати за работа в организацията: **аналитичната дейност по определяне на изискванията към кандидатите.**

Кое е основното предимство на скалите за графично оценяване? **предоставя се количествена оценка за всеки служител**

Кое е основното предизвикателство пред УЧР във фирмите в България: **бързите промени в пазарната и индустриална...**

Кое от следните не се отнася към отговорностите за вземане на решения в съвместната работа на специалистите по УЧР в компанията и преките ръководители: **обвързване на дейностите по управление на човешките ресурси с демографското развитие в региона по местонахождение**

Кое е основното предимство на оценяването на изпълнението на работата по метода на промяна на подреждането: **Лесен е за използване**

Коя е основната цел на прегледа на изпълнението на работата? **установяване на нуждите от подобрене на изпълнението**

Коя от следните характеристики **не** е типична за учещата се организация? -**климат, в който отделните членове не са окуражавани да се учат и да развият своя пълен потенциал**

Коя от следните характеристики описва поведението, ориентирано към поддържане/ подкрепа по време на дискусия? - **обобщаване на дискусията**

Коя от следните възможности не може да бъде използвана като метод за усъвършенстване на персонала ?
разбиране на организационната структура, кой разполага с правомощия и отговорност, и за какво

Какви умения трябва да притежава мениджърът или другите лица, провеждащи интервю за подбор? **Екипни умения**

Кой от следните параметри не е от основните измерения на длъжността според модела Хекман и Олдман (модел на длъжностните характеристики)? **контрол над задачата**

Кой от следните е доказано най-ефективният модел на политика за подбор на кандидати за работа: смесен модел, интегриращ двата типа....

Кои от посочените по-долу твърдения разкриват съществените умения за провеждане на интервю за подбор?
ефективно задаване на въпроси

Кои от посочените средства представляват основни източници за набиране на кандидати? **реклами в определен вид вестници, както и Интернет**

Кой от посочените по-долу методи за подбор е с най-голяма прогностична стойност (предсказва бъдещо изпълнение)? **центрове за оценяване**

Кой от посочените по-долу методи е за „подбор“? **разговори с работодателя – интервю**

Кой от посочените по-долу елементи не е типичен за длъжностната характеристика? **физически качества**

Кои са факторите, които трябва да бъдат отчетени при подготовката на интервюто за подбор? **От какво има нужда кандидатът?**

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

-Степен на формалност **Не мисля, че отговора е степен на формалност, но не виждам другите отговори.**

Кой от изброените по-долу методи за събиране на информацията се използва за идентифициране за развитие при прегледа на изпълнението на работа (ИР)? **центрове за оценяване с цел развитие**

Кой е третият от четирите етапа на социализацията, през която според Уонъс трябва да преминат новите работници, когато влизат в организацията? **„влизане в час” с контекста**

Кой е третият от четирите етапа на социализацията, през която според Уонъс трябва да преминат новите работници, когато влизат в организацията? **конфронтиране и възприемане на действителността**

Кой е основният етап от добрия подбор? **анализ на длъжността**

Кой е основния проблем при традиционния подход за обучение и тренинг осъществявам от отдел ЧР? **слабата диагностика на действителните потребности от тренинг и неподходящ избор на участници**

Кой е основният недостатък на метода за управление чрез съгласуване на целите? **отнема време**

Кои са най-силните задържащи фактори, които карат служителите да работят в съответната фирмена структура -високото възнаграждение **Мисля, че това не е отговора, но не се виждат другите! Според мен трябва да е Позитивна атмосфера или нещо подобно!**

Кой е факторът, който не оказва влияние върху въвеждането на новите служители в работата -**ролята на топ мениджмънта**

Кои от следните твърдения са характерни за промяна в подходите към УЧР 1980-1990.- **Ротация на служителите; качество, цена, клиенти**

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

Кои от следните въпроси са безполезни и не би трябвало да се задават по време на интервюто за подбор? **къде се виждате след една, след пет години и с какво бихте могли да допринесете за настоящата работа**

Кои от следните дейности включва анализът на потребностите от обучение?(**формулиране на уменията знанията и (често) отношенията които изискват за да се свърши дадена работа**) **изготвяне на профил на съществуващите умения на личността, занимаваща се с дадена работа, на основата на нейния минал опит, квалификация и показани способности на работното място**

Кой е факторът, който влияе върху успеха на прякото ръководство **организационната култура**

Кои елементи не се включват в длъжностната характеристика? **контакти**

Кои са бариерите, за които смятате, че препятстват осигуряването на ефективна обратна връзка?**неспособност на получателя да усвои информацията (може би той или тя се чувства се неловко)**

Кои са функциите на интервюто за подбор? **да контролира отговорите на кандидата**

Кои от следните характеристики описват същността на ситуационното интервю за подбор? **включва поредица от въпроси, свързани с работата и предварително дефинирани отговори**

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

- А) въпросите трябва да бъдат изчерпателни, да са групирани по определен начин
- Б) въпросите трябва да извличат информация свързана с личния живот на кандидата
- В) на всички кандидати трябва да се задават въпроси

Кои от следните инструменти се използват в един Център за оценяване? **както тестове за умствени способности, така и упражнения с компютърни симулации**

Кои са предимствата на планирането при набирането и подбора? **помага да се контролират разходите**

Културата на организация може да бъде описана като ...

- **основната, всепроникваща реалност на организационния живот, обхващаща широк спектър от нагласи, ценности, норми, стил и начин на общуване, т.е. всичко, което създава характерното усещане за компанията**

Кое от следните твърдения описва правилно действията на прекия ръководител за насърчаване и мотивация?- **възнаграждаване на правилното поведение**

Към методите за Управление на изпълнението на работата, се отнася: **базирано на проекти (мартин писал на резултата)**.

Към групата на методите за анализ на длъжностите в организацията при подбор на персонал се отнасят: **анализите, ориентирани към стратегията на организацията и личността.**

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

Личностната спецификация не трябва да включва следните елементи: **информация за семейното обкръжение**

Методите за оценяване на изпълнението на работата включват следните средства **даване и получаване на обратна връзка**

Мениджърската компетенция „проактивна ориентация“ се характеризира със **съструктуриране на задачите на екипа, внедряване на планове и идеи, поемане на отговорност за всички аспекти на ситуацията**

Мейсън определя кои са изпълнителите на ключови роли във въвеждането и социализацията. Сред тях не са... **топ мениджмънта**

Набирането на персонал представлява **процес, чрез който фирмите привличат необходимите им квалифицирани работници и служители**

Набирането на кандидати чрез Интернет има следните предимства - **провеждане на он – лайн диалог с потенциалните кандидати за работа**

Основните характеристики на ефективното интервю за подбор включват: **задаване на поведенчески въпроси**

От какво зависи ефективното делегиране **от способностите на лицето**

Основните техники, представляващи интерес в контекста на УЧР в периода 1950-1960, са **обучение на работниците (ролеви игри, сензитивни обучения)**

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 него/нея да свърши?**

Основните предимства на временно наетата работна сила са: **както гъвкавост, така и достъпност**

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? **съответствие личност – работа**

Подходът, известен като „подход на управленската компетентност“ се отнася до - **функционален анализ, който съдържа в себе си описание на това, което мениджърът трябва да прави, работейки в определен контекст**

Подготовката на обява за привличане на кандидати за работа он-лайн, трябва да се фокусира върху следните елементи. - **ясно визиране защо** кандидатите биха искали да работят за вас.

Провеждането на атестационните интервюта е свързано с редица проблеми. Кое от следните твърдения разкрива капаните, които трябва да избягвате, когато атестирате изпълнението на работа на други хора? **сравняване на човека с други членове на персонала**

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

- а) **възприемат се типове поведения, които се вписват** в организационната култура
- б) новодошлият се посвещава в задачите на новата работа
- г) изяснява се ролята

Редовната конструктивна обратна връзка към персонала е полезна, ако: **е бърза**

Рискът при управление на изпълнението, базирано на умения или компетенции, се крие преди всичко в...**отдаването на прекалено голямо внимание на входа(на поведението) за сметка на изхода (или на резултатите)**

Редица компании разширяват идеята за насочена нагоре обратна връзка до това, което те наричат “360 – градусова” обратна връзка. При нея информацията за изпълнение на работата на служителя се събира от... **неговите супервайзори, от подчинени и от вътрешни и външни клиенти**

Според “теорията за чертите и факторите” (Фр. Парсънс и Е.Г. Уйлямсън, 1900): **всеки човек притежава уникална съвкупност от личностни характеристики, формирани от неговите интереси, ценности и умения, които могат да бъдат обективно определени и профилирани и представляват неговия личностен потенциал.**

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

Според Мъмфорд (1987) “формалното управление на развитието” ...- **има ясно поставени цели за развитие**

Съображенията при подготовката на интервюта за подбор трябва да включват следните елементи **отделни формуляри за кандидатстване, както и споразумение за ролите на участниците**

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

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

Според Майкъл Армстронг (1993) едно от условията, необходими за успешното обучение, е: **обучаваните трябва да изпитват удовлетворение от обучението**

Съществуват различни техники за определяне на компетентността/компетенциите. Една от най – известните от тях е **репертоарна решетка на Кели**

С какво се характеризира компетенцията “концептуална гъвкавост”? **възможните алтернативи или многобройните възможности при планирането и вземането на решения**

С какво започва задържането на висококвалифицираните специалисти в организацията: подготовката на процедурата за подбор и изготвянето на профила на свободната длъжност/ работно място.

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

"Факторите", влияещи на успеха на прякото ръководство, включват: **организационната култура**

Управленската информация е - **Информацията, която обслужва процесите на производство, разпределение, обмен и потребление**

“Установяването на стандартите” е отправна точка при управлението на индивидуалното изпълнение на работата. тези стандарти покриват следните въпроси: **качеството на работата, както и междуличностното поведение**

Услугите на агенция за подбор не трябва да се използват, когато-**фондът от кандидати е малък и известен на мениджмънта**

Управлението чрез цели включва поставяне на цели, които са постижими, подлежащи на измерване, подходящи и **Реалистични**

Характеристиките, които менторът трябва да притежава, включват: **силна мотивация да помага за развитието на другите хора**

Центровете за оценяване водят началото си от: **използването на симулации от британската и немската армия**

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**

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?

- **формулиране 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 обогатят 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 семейното 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 препятстват 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”

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

20. Кой е основния проблем при традиционния подход за обучение и тренинг, осъществяван 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 съществени 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%

.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 интегрирано 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 стратегията за насърчаване или възнаграждане?

- 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 семейното 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 конструктивна обратна връзка е полезна ако:

-е бърза

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

-топ мениджмънта

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 производството, 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 твърдения 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 използват 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 междуличностното 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. Кой 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 неосъздаем 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. асистирването 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, използвани при подбора, са от групата на
 - тестове за способности
- 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 всичко 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 служителите 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 подобрене на изпълнението

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 до 2050

10. Подготовка за обява за привличане на кандидати за работа он-лайн, трябва 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 изпълнението 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 елементи?

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 пречат за 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. Клъ търбък 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 сваяване, 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 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 потребностите 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. Кой 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 компетентията 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. Кой от следните твърдения са 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. Кой 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. Кой 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 извява 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, неуволимо, 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. Кой 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 –организационно 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. Кой 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 възнаграждане?

Да възнаграждават 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 интервюта 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 потребностите 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 са 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 уещата 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, неувидимо, 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 изпълнението 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, трябва 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 до 2050

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

-

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?

- **формулиране 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 обогатят 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 семейното 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 препятстват 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 посредством резултати, които се изразяват чрез количество, качество, своевременност или разход.

20. Кой е основния проблем при традиционния подход за обучение и тренинг, осъществяван 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 съществени 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%

.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 интегрирано 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 стратегията за насърчаване или възнаграждане?

- 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 семейното 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