В процессе управления персоналом происходит формирование мотивации, которая рассматривается как:

Выберите один ответ:

средство непосредственного воздействия на работников

оценка и учет результатов работы

создание внутреннего побуждения к действию

предложение соответствующего денежного вознаграждения

Мотивация и стимулирование как методы управления трудом:

Выберите один ответ:

направлены на изменение существующего положения

направлены на закрепление существующего положения

тождественны

дополняют друг друга

Осознание отсутствия чего-либо, вызывающего у человека побуждение к действию:

Выберите один ответ:

стимул

вознаграждение

потребность

мотив

Главным фактором, определяющим эффективность мотивации персонала, является:

Выберите один ответ:

учет потребностей и ценность вознаграждения

информационное обеспечение управления

исследование тенденций развития организации

формирование системы карьерного роста

Содержательные теории мотивации акцентируют внимание на:

Выберите один ответ:

стиле управления

процессе мотивации

потребностях работников

содержании труда

К методам обучения персонала относят \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ обучение.

Выберите один ответ:

навыковое

внутрипроизводственное

функционально-производственное

продуктовое

Процесс корпоративного обучения начинается с этапа:

Выберите один ответ:

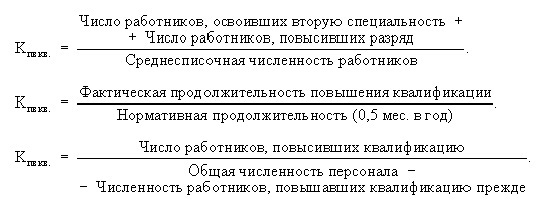
планирования обучения

разработки программы обучения

оценки эффективности обучения

анализа потребностей в обучении

Предложенные формулы относят к определению коэффициента \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ персонала



Выберите один ответ:

квалификации

стабильности

производительности

качества обучения

Комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации – это управление:

Выберите один ответ:

служебно-профессиональным продвижением

деловой карьерой

перемещениями

развитием

Специализированная карьера характеризуется тем, что сотрудник проходит различные стадии карьеры последовательно:

Выберите один ответ:

в рамках одной профессии и области деятельности

в разных организациях, функциональных областях, должностях

как в одной, так и в разных организациях, на различных должностях

только в одной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_ карьера — вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры.

Выберите один ответ:

Ступенчатая

Специализированная

Скрытая

Центростремительная

Горизонтальная карьера может осуществляться в форме ротации, которая предполагает:

Выберите один ответ:

попеременно горизонтальное и вертикальное продвижение

получение новых обязанностей на том же уровне управления, но в другом подразделении

постепенное продвижение до высокой должности, а затем пребывание на ней длительный срок

постепенное продвижение вверх, затем такой же спуск вниз

Традиционная методика оценки персонала:

Выберите один ответ:

управления по результатам

аттестация

метод 360 градусов

управление по целям

Проведение оценки методом управления по целям предполагает:

Выберите один ответ:

круговую оценку сотрудника

оценку результатов их выполнения по истечении отчетного периода

оценку результатов и компетенций сотрудника

систематическую формализованную оценку соответствия стандарту

Особенность метода *360 градусов* заключается в том, что сотрудника оценивает:

Выберите один ответ:

внешние клиенты

руководство

четыре группы людей

две группы людей

Оценить результаты деятельности сотрудника позволяют:

Выберите один ответ:

все известные методы

все методы, кроме аттестации

методы управления по целям и управления результативностью

360 градусов и ассессмент-центр

Проведение аттестации персонала начинается с этапа:

Выберите один ответ:

создания аттестационных комиссий

проведения аттестационного собеседования

определения графика аттестации

подготовки персонала

Повышение эффективности управления персоналом связано с мнением:

Выберите один ответ:

конечная цель организации управления персоналом - достижение высокой производительности

кадровые проблемы вторичны по сравнению с производственными и финансовыми вопросами

при отсутствии кадровых проблем нет смысла разрабатывать программы повышения эффективности управления персоналом

работа с персоналом призвана обслуживать более важные задачи

Эффективное использование человеческих ресурсов возможно путем обеспечения:

Выберите один ответ:

увеличения численности менеджеров по персоналу

увеличения содержательной наполненности труда

централизации процесса принятия решений

ужесточения системы контроля

Эффективность мероприятий по управлению персоналом включает:

Выберите один ответ:

продуктивность труда

социально-экономический эффект

экономичность труда

рост уровня удовлетворенности работников

Показатели степени укомплектованности кадрового состава определяются путем:

Выберите один ответ:

оценки доверительности взаимоотношений с работниками

сопоставления фактической численности работников с требуемой (расчетной) величиной, предусмотренной штатным расписанием

анализа мнений работников

оценки коэффициента абсентеизма

Деятельность человека имеет три характеристики: затраты усилий, ресурсов, времени. Соизмерение результата и времени представляет собой:

Выберите один ответ:

производительность

интенсивность

эффективность

экономичность

Аудит, который проводится по заранее установленному регламенту за определенный период времени, относят к следующему типу:

Выберите один ответ:

панельный

оперативный

регулярный

текущий

Тактический аудит проводится на уровне:

Выберите один ответ:

высшего руководства

службы управления персоналом

всей организации

линейных руководителей

Под инновационным потенциалом персонала понимают:

Выберите один ответ:

совокупность физических и интеллектуальных качеств человека

совокупность способностей и возможностей работников осуществлять устойчивое развитие организации

количество работников соответствующего профессионально-квалификационного состава

сумма потенциалов работников

Инновационная готовность к работе – это:

Выберите один ответ:

ориентация на коллективные формы работы

открытость новым идеям, стремление к профессиональному росту

стремление к самовыражению, творчеству

интеллектуальное развитие, способность к приращению знаний

В классификации Э.Роджерса по восприимчивости новому выделяют следующие категории работников:

Выберите один ответ:

патриоты, профессионалы, люмпены, хозяйственники

стая, автобус, семья, улей

новаторы, реализаторы, колеблющиеся, большинство

флюгеры, имитаторы, лошадки, гранды