



Итоговая аттестация Управление персоналом государственной и муниципальной службы.УП-GR3

- 1 Кадровая политика государственного органа отражает приоритеты того или иного ведомства...
- 2 Кадровое планирование осуществляется руководителем государственного органа совместно с...
- 3 Какой нормативно-правовой акт определяет направления кадровой работы?
- 4 Нормативно-правовой акт, регулирующий основы проведения аттестации в органах власти:
- 5 Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- 6 Соотнесите понятия с их трактовками:
- 7 Комплексная оценка работы - это:
- 8 Кто вносит предложение о включении в кадровый резерв органа власти конкретного гражданского служащего?
- 9 Кому должно отдаваться предпочтение при формировании резерва кадров?
- 10 На сколько лет разрабатывается индивидуальный план профессионального развития гражданского служащего?
- 11 Потенциал специалиста – это:
- 12 Процесс управления персоналом включает:
- 13 Если гражданский служащий, замещающий должность категории «помощники (советники), «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», назначен в порядке должностного роста на должность категории «руководители», на какой вид дополнительного профессионального образования он должен быть направлен
- 14 Какова цель аттестации гражданских (муниципальных) служащих?





- 15) Поступление гражданина на государственную гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещения гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется:
- 16) Метод оценки персонала «360 градусов» подходит для оценки:
- 17) Каким образом используется наставничество в системе государственной службы наставничество?
- 18) Кто проводит квалификационный экзамен на гражданской службе?
- 19) Какое количество этапов конкурса на гражданскую и муниципальную службу предусмотрено законодательством?
- 20) Какие гражданские служащие не подлежат аттестации?
- 21) Какая подсистема кадрового управления направлена на разработку перспективной кадровой политики:
- 22) Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:
- 23) Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:
- 24) Какой из представленных факторов эффективности деятельности организации больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

