



Мотивация.ДРБ_Упорг

- 1 Наименее эффективной формой мотивации выступает ...
- 2 Теории «X», «Y» и «Z» относятся ...
- 3 Теория потребностей Маслоу определяет, что в иерархии потребностей человека высшей потребностью выступает потребность ...
- 4 Теория мотивации Альдерфера определяет наличие у человека ... групп потребностей.
- 5 Методический принцип: «ценность рабочего места (должности) и ценность занимающего его сотрудника – это связанные между собой, но не одинаковые параметры для оценки размера вознаграждения» определяется ...
- 6 В теории В.И. Герчикова предложены мотивационные типы ...
- 7 Концепция партисипативного управления предполагает необходимость ...
- 8 Автором теории ожиданий, является ...
- 9 В современных отечественных условиях наибольшее практическое значение имеют ...
- 10 Определение целей и приоритетов в рамках политики мотивации персонала находится в компетенции ...
- 11 Служба безопасности ...
- 12 Мотивация в форме повышения уровня базового образования, профессиональных компетенций и профессионального кругозора относится к инструментам ...
- 13 Блок обеспечения подсистемы мотивации персонала включает в себя ...
- 14 Управленческая информация по вопросам мотивации персонала имеет ...
- 15 Номенклатура используемых механизмов и конкретных инструментов мотивации ...





- 16) Утверждение кадровой стратегии и политики мотивации персонала, как ее неотъемлемой части, находится в компетенции ...
- 17) Внутренней мотивацией в организации занимается ...
- 18) Совокупность формализованной информации, необходимой для принятия управленческих решений по вопросам мотивации является ... обеспечением подсистемы мотивации.
- 19) Финансовым обеспечением подсистемы мотивации выступает ...
- 20) На мотивацию обеспечения добросовестного исполнения сотрудниками принятых на себя трудовых обязательств направлены ...
- 21) В подсистеме мотивации персонала основная оплата труда рассматривается ...
- 22) При использовании механизма фиксированных должностных окладов личное участие руководителей структурных подразделений в расчете причитающихся конкретным сотрудникам выплат ...
- 23) Реализация в отношении фиксированного должностного оклада механизма прямых штрафных санкций ...
- 24) Механизм использования условно-постоянных доплат к должностному окладу должен быть закреплен ...
- 25) В структуру заработной платы в соответствии с трудовым законодательством входит ...
- 26) Нормирование труда, как одно из условий эффективной мотивации персонала, возможно ...
- 27) К традиционным формам заработной платы относятся ...
- 28) Изменение должностного оклада может осуществляться ...
- 29) Внутренние бизнес-процессы как составляющая системы сбалансированных показателей отражают ...
- 30) Технологии производства, применяемые в компании, являются следующей составляющей системы сбалансированных показателей ...
- 31) Система сбалансированных показателей является инструментом ... управления.





- 32) Рентабельность производства по собственному продукту являются следующей составляющей системы сбалансированных показателей ...
- 33) Составляющими системы сбалансированных показателей являются ...
- 34) Для HR-департамента компании показатели обучения персонала компании являются следующей составляющей системы сбалансированных показателей ...
- 35) К показателям финансовой составляющей системы сбалансированных относятся ...
- 36) Уровень удовлетворенности клиента являются следующей составляющей системы сбалансированных показателей ...
- 37) Разработка целей компании в соответствии с технологией SMART предполагает постановку ... целей.
- 38) В качестве KPI клиентской составляющей системы сбалансированных показателей для HR-директора крупной компании, будут выступать ...
- 39) Общий вес выполнения всех плановых ключевых показателей эффективности сотрудника ...
- 40) При реализации технологии оплаты труда, основанной на грейдах, грейд должности зависит от ...
- 41) Соотношение постоянной и переменной частей заработной платы при разработке системы оплаты труда на основе KPI зависит от ...
- 42) Недостатком систем оплаты труда на основе грейдов и ключевых показателей эффективности является ...
- 43) В качестве KPI финансовой составляющей системы сбалансированных показателей для HR-директора крупной компании, будут выступать ...
- 44) Методики распределения квартальной премии, основанные на «коэффициентах трудового участия» или их любые аналоги ...
- 45) По вопросам, связанным с распределением квартальной премии, сотрудник ...
- 46) В подсистеме мотивации персонала вознаграждение по итогам работы за год должно позиционироваться ...
- 47) В подсистеме мотивации персонала бонусы топ менеджеров являются ...





- 48 Премии за обеспеченный не планируемый эффект могут использоваться для мотивации ...
- 49 Принцип «черного конверта» предполагает ...
- 50 Конкретная сумма премии за обеспеченный не планируемый эффект рассчитывается ...
- 51 Информация о фактически выплачиваемых сотрудникам премиях за обеспеченный не планируемый эффект имеет ...
- 52 Премии за выполнение особо важных заданий руководства должны использоваться для мотивации ...
- 53 В сравнение с практикой мотивации персонала в странах с исторически сложившейся рыночной экономикой, в нашей стране использование инструментов моральной мотивации ...
- 54 В подсистеме мотивации персонала современной организации моральная мотивация должна играть ...
- 55 При реализации децентрализованного подхода к организации моральной мотивации персонала основные функции по ее практической реализации возлагаются ...
- 56 При реализации централизованного подхода к организации моральной мотивации персонала ответственность за ее эффективность ...
- 57 Возможность организации соревнования между подразделениями организации обеспечивает реализация ...
- 58 При реализации децентрализованного подхода к организации моральной мотивации персонала от исполнения функций по ее практической реализации фактически отстраняются ...
- 59 При реализации децентрализованного подхода факты моральной мотивации конкретных сотрудников ...
- 60 С позиции объективных интересов организации более эффективным вариантом выступает реализация ...
- 61 При реализации децентрализованного подхода к организации моральной мотивации персонала соответствующими руководителями могут использоваться методы, реализуемые ...
- 62 С позиции субъективных интересов службы персонала более выгодным для нее выступает реализация ...
- 63 Наименее эффективной формой мотивации выступает ...





- 64 Теории «X», «Y» и «Z» относятся ...
- 65 Теория потребностей Маслоу определяет, что в иерархии потребностей человека высшей потребностью выступает потребность ...
- 66 Концепция партисипативного управления предполагает необходимость ...
- 67 Мотивация в форме повышения уровня базового образования, профессиональных компетенций и профессионального кругозора относится к инструментам ...
- 68 Номенклатура используемых механизмов и конкретных инструментов мотивации ...
- 69 В подсистеме мотивации персонала основная оплата труда рассматривается ...
- 70 При использовании механизма фиксированных должностных окладов личное участие руководителей структурных подразделений в расчете причитающихся конкретным сотрудникам выплат ...
- 71 Реализация в отношении фиксированного должностного оклада механизма прямых штрафных санкций ...
- 72 В структуру заработной платы в соответствии с трудовым законодательством входит ...
- 73 Изменение должностного оклада может осуществляться ...
- 74 Разработка целей компании в соответствии с технологией SMART предполагает постановку ... целей.
- 75 В качестве KPI клиентской составляющей системы сбалансированных показателей для HR-директора крупной компании, будут выступать ...
- 76 При реализации технологии оплаты труда, основанной на грейдах, грейд должности зависит от ...
- 77 В подсистеме мотивации персонала современной организации моральная мотивация должна играть ...
- 78 В подсистеме мотивации персонала бонусы топ менеджеров являются ...





- 79) Перед руководством организации ООО «Шанс» стоит вопрос какую форму основной оплаты труда применять для младшего обслуживающего персонала (рабочих хозяйственных служб, уборщиц и т. п.). Этот ограниченный по численности контингент практически не влияет на конечные результаты работы современной организации. Какое решение будет целесообразным?
- 80) Менеджер по работе с клиентами компании ООО «Трейд» предотвратил уход крупного клиента к конкурентной организации.
- 81) Перед руководством организации ООО «Гранд» стоит вопрос какую форму основной оплаты труда применять для менеджеров высшего и среднего звена, отвечающих за функционирование основных направлений деятельности организации и возглавляющих ее структурные подразделения. Сам должностной статус перечисленных работников автоматически предполагает высокую степень ответственности перед работодателем в рамках как минимум добросовестного исполнения основных трудовых обязательств. Какое решение будет целесообразным?
- 82) В качестве KPI финансовой составляющей системы сбалансированных показателей для HR-директора крупной компании «Париж», будут выступать ...

