



Основы HR - консалтинга.м

- 1 По степени воздействия на клиента HR-консалтинг подразделяется на: ...
- 2 По форме взаимодействия с клиентом HR-консалтинг подразделяется на: ...
- 3 По характеру проблемы HR-консалтинг подразделяется на: ...
- 4 Вид консалтинга, подразумевающий активное сотрудничество консультанта и клиента на всех этапах разработки проекта, результатом чего является то, что клиент осознает причины и характер происходящих процессов, называется...
- 5 Вид консалтинга, подразумевающий достаточно формальное взаимодействие клиента и консультанта, когда основные работы выполняет консультант, называется ...
- 6 Вид консалтинга, позволяющего создать условия для вызревания и внедрения идей и проектов самим клиентом, т.е. расширить его компетентность, называется ...
- 7 На анализ персонала, диагностику и улучшение психологического климата, командообразование, урегулирование конфликтов в организации и проч. ...
- 8 Консалтинг как вид деятельности впервые появился в...
- 9 Европейская Федерация консультантов по Управлению (FEACO) была создана в 1960 году в ...
- 10 Если консультант помогает решить проблему клиенту, но не отвечает за ее решение, такой подход называется ...
- 11 Достичь максимальной объективности консультанта возможно, если консультант ...
- 12 На риски в консалтинговой деятельности, связанные с выполнением задания, обычно ...
- 13 Согласно характеристике консультантов с разным уровнем профессионализма, по Марку Федину, «предметники» ...
- 14 Консультант по ресурсам выступает в роли ...
- 15 Консультант по процессу выступает в роли ...





- 16) Если заказчику неясна суть проблемы и в компании отсутствует четко разработанная стратегия, то наиболее полезной ролью консультанта является роль ...
- 17) Если заказчик осознает проблему, но он или сотрудники компании-клиента недостаточно компетентны для ее решения, к наиболее полезным ролям консультанта относится роль ...
- 18) Участие в обсуждении идей, принятии решений и совместном внедрении проекта предполагает выполнение консультантом роли ...
- 19) Выявить дополнительные внутренние ресурсы клиента консультанту помогает роль ...
- 20) Термин «услуги типа b2b» означает ...
- 21) К особенностям услуг в области HR-консалтинга относят ...
- 22) Согласно этапам осуществления консалтинговой деятельности, после этапа предварительной диагностики следует этап ...
- 23) Предложение консультанта должно быть сформулировано ...
- 24) ... является завершающим звеном предварительного этапа консультирования
- 25) Анализ фактов, связанных с проблемой клиентской компании, проводится ...
- 26) Процессное консультирование предполагает применение метода ...
- 27) «Логическое дерево» имеет смысл использовать ...
- 28) Техника триангуляции в HR-консалтинге предполагает ...
- 29) Интервенция – это ...
- 30) Главными функциями интервенции являются: ...
- 31) В решении такой проблемы, как проблема определения руководством организации основополагающих принципов управления организацией, используются ... интервенции
- 32) Слова знаменитого в США бейсболист Йоги Берра «Если Вы оказались на перепутье, туда и поверните» нужно понимать так, что ...



- 33) Планирование интервенции проводится на ... этапе анализа проблемы с помощью «исследования действием»
- 34) Автором анализа поля сил (первоначальное название «анализ силового поля») является ...
- 35) Смысл анализа поля сил при планировании изменений заключается в ...
- 36) В карте SWOT-анализа при оценке управления изменениями ...
- 37) Расставьте шаги по внедрению изменений в порядке, предложенном Робертом Якобсом:
- 38) Формула вероятности изменений ... учитывает факторы необходимые для осуществления шагов по внедрению изменений и дополнена параметром «цена»
- 39) Стюарт Хеллер выделяет три типа негативного отношения к изменениям: рациональный, личный и...
- 40) Декалогия Лепоре и Коэна в центр внимания ставит ...
- 41) Основная идея «Айсберга управления изменениями» Ф. Кругера заключается в том, что ... (С.88)
- 42) Автор модели «Айсберг управления изменениями» Ф. Кругер, выделяет два уровня управления:
- 43) Схема управления изменениями («Mastering Change»), предложенная И. Адизесом, состоит из трех основных составляющих факторов: то, что есть, хочу, ...
- 44) Цель лифт-теста заключается в том, чтобы ...
- 45) При закреплении договоренности о консалтинге заключают ...

