



## Персональный менеджмент в кредитных организациях

- 1 Государство ... регулировать отношения на внутрибанковском рынке труда
- 2 Утверждение, что главным фактором позитивного имиджа банка-работодателя на рынке труда, является обеспечиваемый им уровень заработной платы сотрудников, является ...
- 3 Трудовой менталитет нации ... радикально измениться в течение одного-двух десятилетий
- 4 В системе управления безопасностью банка его персонал выступает в качестве ...
- 5 Формирование новой концепции трудовых отношений, получившей в дальнейшем наименование доктрины развития человеческого капитала организации, началось ... в США
- 6 Риски лояльности персонала в банковской сфере проявляются в форме финансовых и рыночных потерь из-за ...
- 7 Угрозы финансовых и рыночных потерь из-за отсутствия необходимых банку сотрудников или их временного переизбытка является проявлением кадрового риска ...
- 8 Закон конкуренции на рынке труда должен влиять на хозяйственное поведение ...
- 9 На первом этапе становления отечественного рынка труда в банковском секторе экономики спрос на высококвалифицированную рабочую силу ...
- 10 Закон перемены труда выражается в потребности большинства работников в изменении ...
- 11 На возможность полномасштабного использования зарубежного опыта управления персоналом в отечественных банках, влияет ...
- 12 Характерной особенностью ... банковской системы, принципиально влияющей на организацию управления персоналом, является выраженное разделение банков по территориальному признаку
- 13 Эффективная профилактика кадровых рисков качественного характера, обеспечивающая соответствие квалификационного уровня, а также ответственности и лояльности сотрудников требованиям работодателя является целью политики ...





- 14) ... стиль руководства предполагает ориентацию руководителя на принцип единоначалия, исключающий возможность разделения властных полномочий внутри конкретного трудового коллектива банка
- 15) Организационная структура управления службы персонала полностью зависит от ...
- 16) Структура системы управления персоналом состоит из ... основных элементов
- 17) Целью политики ... является обеспечение дополнительных условий для формирования и поддержания в трудовом коллективе банка корпоративного духа и общего позитивного психологического климата
- 18) При организации процесса оптимизации системы управления персоналом зарубежные банки в основном ...
- 19) Блок обеспечения системы управления персоналом включает в себя автономные элементы ...
- 20) К основным направлениям кадровой стратегии банка относится ...
- 21) Включение в состав аттестационной комиссии банка представителя профсоюзной организации ... при наличии ее в банке
- 22) Текущая оценка деятельности сотрудника осуществляется ...
- 23) Контроль соблюдения сотрудниками норм исполнительской дисциплины осуществляется в направлении ...
- 24) Соблюдение установленного режима рабочего дня является объектом контроля соблюдения сотрудниками норм ... дисциплины
- 25) Доступ к индивидуальным досье сотрудников банка имеют ...
- 26) Аттестацию сотрудников банка рекомендуется проводить ...
- 27) Профессиональные и личностные компетенции как объект кадрового планирования формулирует ...
- 28) Результаты планирования требований к рабочим местам персонала банка используются ...
- 29) Личностные компетенции сотрудника банка ... выступать объектом текущей оценки





- 30) Индивидуальное досье сотрудника банка ... быть передано сторонней организации
- 31) Приоритетной угрозой связанной с сокращением персонала на основе заложенной в кадровой стратегии доктрины «эффективного потребления трудовых ресурсов» является ...
- 32) Стратегическими целями подсистемы регулирования численности персонала в банке с позиции персонального менеджмента выступает ...
- 33) Маркетинговые исследования на рынке труда проводит служба ...
- 34) Особая актуальность многостадийной процедуры отбора банковского персонала в отечественных условиях связана ...
- 35) Стратегической целью подсистемы регулирования численности персонала с позиции ... выступает обеспечение постоянного соответствия динамики показателей затрат по содержанию персонала и финансовых результатов работы кредитной организации
- 36) Текущее планирование служба персонала осуществляет при использовании исходной информации со стороны ... в форме целевых заявок
- 37) Типовая технология отбора кандидатов на трудоустройство, включающая в себя ... последовательных этапа
- 38) Правовой базой для оформления трудового договора служит ...
- 39) В практике персонального менеджмента используются формы должностных инструкций ...
- 40) Выбор приоритетного сегмента рынка трудовых ресурсов предполагает привлечение ... в зависимости от рыночных позиция банка и степени развитости инфраструктуры рынка труда
- 41) Общая продолжительность испытательного срока для квалифицированного исполнительского персонала составляет ...
- 42) За результаты психологической адаптации вновь нанятого сотрудника в первую очередь отвечает ...
- 43) Программы ... в системе управления персоналом рассматриваются как наиболее эффективный инструмент профилактики сокращений сотрудников категории «исполнители»
- 44) Объектами управления в ходе подготовки кандидатов в состав резерва банка выступают ...





- 45) Наиболее распространенной формой повышения квалификации персонала категории «эксперты» являются ...
- 46) Основным критерием при выборе образовательного учреждения как стратегического партнера банка является ...
- 47) Продолжительность испытательного срока для нанятых на постоянную работу сотрудников ...
- 48) Процесс управления профессиональной карьерой осуществляется в следующей технологической последовательности
- 49) Основными преимуществами программы повышения квалификации выступает ... ее применения
- 50) Основной целью управление профессиональной карьерой в банке является ...
- 51) «Теория ожиданий» разработана ...
- 52) Дирекция банка ... изменить распределение квартальной премии, произведенное руководителем подразделения между его подчиненными
- 53) На получение вознаграждения по итогам года может претендовать любой сотрудник банка, ...
- 54) Для основной оплаты труда трейдера банка целесообразно использовать механизм, основанный на ...
- 55) К типовым инструментам моральной мотивации группового характера относятся ...
- 56) Возмещение затрат на обучение детей сотрудников банка в платных образовательных учреждениях относится к льготам ... характера
- 57) Определение текущих и перспективных финансовых возможностей банка по реализации всех видов социальных программ осуществляется на период до ...
- 58) Главным недостатком механизма, основанного на ... , является полное отсутствие зависимости их размеров от текущих результатов трудовой деятельности сотрудника
- 59) Методы моральной мотивации персонала должны использоваться ...





- 60) Механизм основной оплаты труда с использованием условно-постоянной доплаты к должностному окладу лучше всего подходит для профессиональной категории банковских служащих ...
- 61) Независимый аудит психологического климата целесообразен ...
- 62) Корпоративные вечеринки, организуемые руководством кредитной организацией, в отечественных условиях ...
- 63) Наиболее эффективную профилактику стрессов на рабочих местах обеспечивают ...
- 64) На ранних стадиях развития выявленного конфликта или при относительно незначительном ухудшении психологического климата обычно применяются методы ... характера
- 65) В стадии кризисного развития конфликта применяются следующие методы коррекции психологического климата административного характера ...
- 66) К косвенным методам сбора информации для проведения мониторинга психологического климата относятся ...
- 67) Для профилактики межличностных конфликтов используются ... методы
- 68) К критериям оценки эффективности подсистемы психологической поддержки персонала банка относятся ...
- 69) Вариант использования штатного психолога в банке обладает таким преимуществом, как то ...
- 70) В процессе мониторинга психологического климата в современном банке используются ... методы сбора исходной информации для их последующих анализа и оценки
- 71) Рынок труда – это ...
- 72) Действующее в стране налоговое законодательство ...
- 73) Доктрина эффективного потребления трудовых ресурсов ... «человеческого фактора»
- 74) Кадровое направление деятельности является ... уставной деятельности любого банка
- 75) Наибольших усилий требует от банка работодателя противодействие кадровым рискам ...





- 76) Основные функции корпоративного контроля над эффективностью кадрового направления деятельности возложены ...
- 77) Итоги текущей оценки деятельности банковских служащих категории «специалисты (эксперты)» следует подводить ...
- 78) Личностные качества как объект планирования требований к рабочим местам преимущественно относятся ...
- 79) Стратегическая ориентация на привлечение квалифицированных специалистов в качестве приоритетной категории кандидатов на трудоустройство будет целесообразной ...
- 80) Наиболее распространенной формой повышения квалификации персонала категории «исполнители» является ...
- 81) На замещение вакантных должностей руководителями, приглашенными из других организаций, должны приоритетно ориентироваться ...
- 82) Контроль над лояльностью персонала в трудовых коллективах организации осуществляется силами ...
- 83) Участие службы безопасности кредитной организации в отборе кандидатов на трудоустройство является ... технологическим элементом процедуры отбора
- 84) Основным критерием отбора кандидатов в состав резерва на выдвижение выступает ...
- 85) Условно-постоянная доплата как элемент инновационной технологии основной оплаты труда сотрудников банка может ...
- 86) Традиционная форма основной оплаты труда сотрудников банка может сохраниться ...
- 87) При формировании подсистемы мотивации персонала в отечественных банках соответствующий зарубежный опыт должен ...
- 88) Стратегические цели социальной поддержки со стороны государства и со стороны частного работодателя ...
- 89) Социальные льготы индивидуального характера имеют ...
- 90) Для противодействия конфликту на ранней стадии его развития наиболее целесообразно использовать ...
- 91) Основные прикладные задачи персонального менеджмента практически реализуются ...





- 92) На процесс формирования кадровой стратегии отечественного банка в первую очередь влияет фактор ...
- 93) Служба безопасности банка по результатам проведенной ею проверки вправе запретить наем ...
- 94) Продолжительность испытательного срока для различных профессиональных категорий банковских служащих ...
- 95) Механизм участия трудового коллектива в распределении прибыли банка для топ-менеджеров и прочих сотрудников ...
- 96) Принцип «черного конверта» должен распространяться ...
- 97) Моральная мотивация сотрудников банка должна осуществляться ...
- 98) Временная отмена распространяющихся на сотрудника социальных льгот коллективного характера в качестве наказания за допущенное им нарушение ...
- 99) При последовательном ухудшении возможностей банка по финансированию своей социальной политики в первую очередь отменяются льготы ... характера
- 100) Для большинства российских банков услугами центров психологического консалтинга следует пользоваться ...
- 101) Основной задачей централизованного регулирования рынка труда выступает обеспечение ...
- 102) Становление отраслевого сегмента рынка труда, обслуживающего банковский сектор экономики, началось в России ...
- 103) Понятия «рынок труда» и «рынок трудовых ресурсов» ...
- 104) В роли основного посредника на рынке труда в банковском секторе экономики выступают ...
- 105) На рынке труда в банковском секторе экономики профсоюзы играют ... важную роль, чем на других отраслевых рынках труда
- 106) Степень развития инфраструктуры рынка труда характеризуется ...
- 107) Современные российские банки ... организовывать трудовые отношения на основе доктрины «эффективного потребления трудовых ресурсов»
- 108) Разглашение конфиденциальной информации сотрудником банка является проявлением кадрового риска ...





- 109) Основной стратегической целью маркетинговой работы банка на рынке труда является ...
- 110) Совокупность механизмов саморегулирования рынка труда в банковском секторе, не предполагающая вмешательства государства, называется...
- 111) Становление системы персонального менеджмента в зарубежных банках произошло ... других отраслей экономики
- 112) Наиболее высокий уровень текучести кадров характерен для
- 113) Блок обеспечения системы персонального менеджмента включает в себя ... автономных направлений
- 114) Служба персонала в иерархии управления банком должна иметь статус...
- 115) В своей повседневной деятельности сотрудники службы персонала банка в первую очередь руководствуются ...
- 116) Кадровая стратегия банка определяется как совокупность стратегических ...
- 117) Наиболее рациональной формой планирования процесса оптимизации системы управления персоналом банка является ...
- 118) Целью политики психологической поддержки персонала является ...
- 119) Личностные компетенции относятся к категории ...
- 120) Основным конечным результатом планирования требований по рабочим местам выступают ...
- 121) Рынок труда - это ...
- 122) Основными категориями участников рынка труда выступают:
- 123) Современный рынок труда регулируется ...
- 124) Децентрализованное регулирование рынка труда осуществляется ...
- 125) В качестве инструмента для постоянного регулирования рынка труда налоговое законодательство использоваться ...
- 126) На сегодняшний день на отечественном рынке труда ...





- 127 Кадровое направление деятельности является ...
- 128 В системе управления персоналом ключевое место занимает ...
- 129 В состав системы управления персоналом входят ...
- 130 В состав кадровой политики банка входят ...
- 131 В блок обеспечения системы управления персоналом входят ...
- 132 Кадровая стратегия банка утверждается ...
- 133 В иерархии управления банком служба персонала должна иметь статус ...
- 134 В иерархии управления банком служба персонала ...
- 135 Основные функции корпоративного контроля над эффективностью кадрового направления деятельности возложены ...
- 136 Результаты контроля по кадровому направлению деятельности в первую очередь используются для ...
- 137 Привлечение руководителей структурных подразделений к разработке и последующему совершенствованию методик текущей оценки деятельности банковских служащих осуществляется ...
- 138 Итоги текущей оценки деятельности банковских служащих категории «исполнители» надо подводить ...
- 139 Сроки проведения плановой аттестации банковских служащих рекомендуется «привязывать» к моменту ...
- 140 Включение в состав аттестационной комиссии банка представителя профсоюза (при наличии его в банке) ...
- 141 Личностные качества как объект планирования требований к рабочим местам преимущественно относятся к группе «...»
- 142 Перечень требований к необходимым и желательным качествам по конкретным рабочим местам должен определяться ...
- 143 Штатное расписание разрабатывается дифференцированно по ...
- 144 Приоритетная ориентация на привлечение квалифицированных специалистов будет целесообразной для ...





- 145) Нанимаемый на работу сотрудник должен познакомиться с собственной должностной инструкцией ...
- 146) Социально-экономические права сотрудника отражены в ...
- 147) Для банка более опасным из стратегических подходов к сокращению персонала является подход, обеспечивающий ...
- 148) Продолжительность испытательного срока дифференцироваться по профессиональным категориям банковских служащих ...
- 149) Испытательный срок должен включать в себя процедуру профессионального обучения сотрудника ...
- 150) Повышение квалификации персонала должно осуществляться ...
- 151) Наиболее распространенной формой повышения квалификации персонала категории «исполнители» является ...
- 152) На замещение вакантных должностей руководителями, приглашенными из других организаций, приоритетно должны ориентироваться ...
- 153) Назначение на руководящую должность ... основанием для автоматического исключения сотрудника из состава резерва на выдвижение
- 154) Из сотрудников банка традиционная форма основной оплаты труда может сохраниться для ...
- 155) «Доплата за качество труда» как элемент схемы «скользящего оклада» может ...
- 156) Процент, в соответствии с которым рассчитывается доплата при пооперационной форме основной оплаты труда ...
- 157) Механизм «участия трудового коллектива в прибыли банка» для топ-менеджеров и прочих сотрудников ...
- 158) В рассматриваемой подсистеме методы моральной мотивации персонала должны использоваться как ...
- 159) Моральная мотивация сотрудников банка должна осуществляться ...
- 160) Стратегические цели социальной поддержки со стороны государства и конкретного работодателя ...
- 161) Рынок труда – это ...



- 162 Основными категориями участников рынка труда выступают:
- 163 Современный рынок труда регулируется ...
- 164 Децентрализованное регулирование рынка труда осуществляется ...
- 165 В качестве инструмента для постоянного регулирования рынка труда налоговое законодательство используется ...
- 166 На сегодняшний день на отечественном рынке труда ...
- 167 Кадровое направление деятельности является ...
- 168 В системе управления персоналом ключевое место занимает ...
- 169 В состав системы управления персоналом входят ...
- 170 В состав кадровой политики банка входят ...
- 171 В блок обеспечения системы управления персоналом входят ...
- 172 Кадровая стратегия банка утверждается ...
- 173 В иерархии управления банком служба персонала должна иметь статус ...
- 174 В иерархии управления банком служба персонала ...
- 175 Основные функции корпоративного контроля над эффективностью кадрового направления деятельности возложены ...
- 176 Результаты контроля по кадровому направлению деятельности в первую очередь используются для ...
- 177 Привлечение руководителей структурных подразделений к разработке и последующему совершенствованию методик текущей оценки деятельности банковских служащих осуществляется ...
- 178 Итоги текущей оценки деятельности банковских служащих категории «исполнители» надо подводить ...
- 179 Сроки проведения плановой аттестации банковских служащих рекомендуется «привязывать» к моменту ...
- 180 Включение в состав аттестационной комиссии банка представителя профсоюза (при наличии его в банке) ...





- 181) Личностные качества как объект планирования требований к рабочим местам преимущественно относятся к группе «...»
- 182) Перечень требований к необходимым и желательным качествам по конкретным рабочим местам должен определяется ...
- 183) Штатное расписание разрабатывается дифференцированно по ...
- 184) Приоритетная ориентация на привлечение квалифицированных специалистов будет целесообразной для ...
- 185) Нанимаемый на работу сотрудник должен познакомиться с собственной должностной инструкцией ...
- 186) Социально-экономические права сотрудника отражены в ...
- 187) Для банка более опасным из стратегических подходов к сокращению персонала является подход, обеспечивающий ...
- 188) Продолжительность испытательного срока дифференцироваться по профессиональным категориям банковских служащих ...
- 189) Испытательный срок должен включать в себя процедуру профессионального обучения сотрудника ...
- 190) Повышение квалификации персонала должно осуществляться ...
- 191) Наиболее распространенной формой повышения квалификации персонала категории «исполнители» является ...
- 192) На замещение вакантных должностей руководителями, приглашенными из других организаций, приоритетно должны ориентироваться ...
- 193) Назначение на руководящую должность ... основанием для автоматического исключения сотрудника из состава резерва на выдвижение
- 194) Из сотрудников банка традиционная форма основной оплаты труда может сохраниться для ...
- 195) «Доплата за качество труда» как элемент схемы «скользящего оклада» может ...
- 196) Процент, в соответствии с которым рассчитывается доплата при пооперационной форме основной оплаты труда ...
- 197) Механизм «участия трудового коллектива в прибыли банка» для топ-менеджеров и прочих сотрудников ...





- 198 В рассматриваемой подсистеме методы моральной мотивации персонала должны использоваться как ...
- 199 Моральная мотивация сотрудников банка должна осуществляться ...
- 200 Стратегические цели социальной поддержки со стороны государства и конкретного работодателя ...

