



## Психологические основы оценки персонала.фпдг\_МАГ

- 1 Аттестация – это форма оценки человека, которую:
- 2 Аттестация персонала - это:
- 3 В чем заключается основной недостаток аттестации?
- 4 К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?
- 5 К явной функции аттестации относится:
- 6 Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях?
- 7 Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)?
- 8 Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера?
- 9 Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?
- 10 Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала?
- 11 Когда надо проводить аттестацию персонала: 1 - когда персонал надо сократить; 2 - когда персонал надо оценить; 3 - когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать; 4 - когда надо переходить на новую систему оплаты труда; 5 - когда надо поменять структуру компании.
- 12 Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является:
- 13 Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:
- 14 Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:





- 15) Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:
- 16) Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...
- 17) Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий:
- 18) Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?
- 19) Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?
- 20) Явной функцией аттестации и способности к развитию является:
- 21) Предметом науки управления персоналом является:
- 22) Процесс управления персоналом включает:
- 23) Управление персоналом - это:
- 24) «Персонал» – это:
- 25) Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:
- 26) Понятие «кадры организации» включает:
- 27) В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций:
- 28) К основным категориям персонала предприятия принадлежат:
- 29) Основной специфической особенностью управления персоналом является:
- 30) Методы управления персоналом разделяются на следующие группы:
- 31) Что характеризует социальная структура персонала?





- 32) Что определяет штатную структуру персонала?
- 33) Что определяет ролевая структура персонала?
- 34) Профессия – это:
- 35) Квалификация работника – это:
- 36) Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:
- 37) Что такое социальная группа?
- 38) Первичной функцией трудового коллектива является:
- 39) Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?
- 40) На какой стадии развития трудового коллектива формируется актив, который совмещает большинство его членов, начинают складываться традиции, общественное мнение?
- 41) Сформированная система руководящих убеждений, принципов и технологий в жизнедеятельности предприятия – это:
- 42) Стадиями развития трудового коллектива является:
- 43) Чем обусловлена сплоченность коллектива:
- 44) Наличие каких качеств препятствуют формированию сплоченной группы:
- 45) Наличие каких качеств способствуют формированию сплоченной группы:
- 46) Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?
- 47) Какова основная цель кадровой политики организации?
- 48) Кадровую политику организации определяют как:
- 49) Кадровая работа сводится к единству таких подсистем:
- 50) Механизм реализации кадровой политики предприятия – это:





- 51) К внутренним факторам, которые определяют кадровую политику предприятия, не относятся:
- 52) Кадровая политика классифицируется на следующие типы:
- 53) В случае проведения какой кадровой политики руководство организации не имеет четко выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий?
- 54) При каком виде кадровой политики руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации, а также располагает средствами для влияния на нее.
- 55) При каком виде кадровой политики руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее:
- 56) На основании ориентации на собственный или внешний персонал, по степени открытости по отношению к внешней среде при формировании кадрового состава выделяют следующие типы кадровой политики:
- 57) Правильно выбранная кадровая политика обеспечивает:
- 58) Что следует понимать под функциональными полномочиями менеджера по персоналу?
- 59) Какую роль играет менеджер по персоналу, который осуществляет административный контроль за соблюдением требований законодательства:
- 60) Какими могут быть полномочия инспектора кадров внутри предприятия?

