



Современные HR-технологии МАГ 3

- 1 Технология ассессмента включает в себя:
- 2 Результатом проведения ассессмента являются:
- 3 Ассессмент-центр, который направлен на диагностику, выявление стандартных компетенций, называется...
- 4 Предоставление участникам во время ассессмента широкой свободы действий (они выступают в качестве равноправных партнеров по проектированию будущего компании) соответствует принципу:
- 5 Ассессмент-центр применим:
- 6 При проведении Центра оценки (ЦО) экспертами могут быть:
- 7 Окончательное решение о кандидате/сотруднике выносится:
- 8 Интервью, в котором содержатся вопросы с описанием каких-либо жизненных примеров, и соискателю нужно предложить решение, объяснить причины или дать оценку, называется ...
- 9 Интервью, в котором содержатся вопросы, построенные таким образом, что они предлагают кандидату оценить не себя, а людей вообще или какого-то персонажа, называется ...
- 10 Интервью, направленное на оценку конкретного набора личностно-деловых качеств у будущего сотрудника и содержащее прямые вопросы об опыте, знаниях, конкретных навыках, привычных способах действий и т.п., называется ...
- 11 При построении модели компетенций в нее нужно включать:
- 12 Вопрос интервью: «Какие качества характера наиболее значимы для успешного общения с людьми?» является:
- 13 Вопрос интервью «Продемонстрируйте ситуацию, когда вы брали на себя ответственность, но вскоре, осознали, что вы переоценили свои возможности» является ...
- 14 Вопрос интервью «Вы случайно узнаете, что ваш коллега систематически совершает нечестные поступки по отношению к компании, в которой вы работаете. Ваши действия?» является...



- 15) Проективные методики оценки, основанные на истолковании каких-либо событий или ситуации, называются...
- 16) Проективные методики, заключающиеся в рисовании на заданную тему, называются ...
- 17) Психогеометрический тест С.Деллингер позволяет определить:
- 18) Тест Розенцвейга, относящийся к категории интерпретативных методик, предназначен:
- 19) Оценка размеров, формы, наклона букв, силы нажима и пр. при графологическом анализе:
- 20) Какая метапрограмма и как именно проявляется в речевых маркерах соискателя, фрагмент речи которого приведен ниже.
«Однокурсница, которой уже удалось устроиться в иностранную фирму, посоветовала постараться найти работу уже сейчас, на 4-м курсе, потому что тогда после окончания вуза у меня будет шанс найти действительно хорошую работу или сделать карьеру там, где начну работать уже сейчас. Поэтому я заинтересована, в первую очередь, в получении опыта, оплата не является значимым фактором, гораздо важнее возможность как можно большему научиться и получить опыт в хорошей западной компании».
Варианты метапрограмм:
- 21) Какая метапрограмма и как именно проявляется в речевых маркерах соискателя, фрагмент речи которого приведен ниже: «Я работал в компании X в качестве руководителя отдела продаж. Я считаю, что работал успешно, так как отдел несколько лет подряд перевыполнял бизнес-план, мне удалось набрать и обучить новых людей, так что каждый из них в большинстве случаев достигал или превосходил по результативности поставленные цели. Однако это было интересно сначала, когда были реальные возможности влиять на структуру и эффективность работы. Потом сменился генеральный директор и началась рутиня, так что мне сейчас не хотелось бы попасть в компанию, где инициатива наказуема, и ты реально не можешь влиять на итоги работы» Варианты метапрограмм:
- 22) Если сотрудник выполняет предписанные нормы и правила только из-за опасения наказания или ожидания вознаграждения, а в присутствии руководства занимает подчеркнуто нейтральную позицию, то это означает его:
- 23) Если сотрудник готов носить корпоративную одежду, охотно пользуется корпоративной символикой, всегда ведет себя в соответствии с нормами и правилами, то это означает его:



- 24) Если сотрудник недавно работает в компании, не вполне информирован о правилах и нормах, по-разному реагирует на происходящее в ней (что-то разделяет, с чем-то не соглашается), то это означает его:
- 25) Если сотрудник активно участвует в устранении проблем компании, нетерпим к нарушениям норм и правил, работает с большой самоотдачей, то это означает его:
- 26) Внимание к сотруднику как к личности, участие в решении его проблем, чувство гордости за место работы, предыдущий положительный опыт являются драйверами:
- 27) Политика компании, организация труда, организационный климат, самореализация – это драйверы:
- 28) Разделение миссии и целей компании, удовлетворенность результатами ее деятельности, чувство причастности, которое выражается в постоянном желании работать на благо своей организации, искать способы для повышения ее статуса, престижа - являются признаками:
- 29) Именно сочетание индивидуальных характеристик работников с организационными факторами обеспечивает возможность формирования:
- 30) Причинами нарушения правил в компании могут быть как непреднамеренные ошибки, так сознательные нарушения. В случае, если мы подозреваем, что имеют место сознательные нарушения, для диагностики нам необходимо применить:
- 31) В случае, если нам необходимо выявить степень вовлеченности персонала, нам необходимо применить: