

TEST MRU

Numele si Prenumele:.....

Data:.....

Nr. 1

1 Principiile noi apărute în management sunt:

- Racionalizarea multiplă
- ? Proportionalitatea între decizie și conflict
- Intervenție prin pro-acție și inter-acție
- Centurarea pe angajament implicativ
- Orientarea excesivă spre control
- Opțiune strategică spre centralizare, dirijare și paternalism
- Opțiune strategică spre comunicare, motivare, participare și formare

2 Barierele de mediu în calea schimbării sunt: *(toate sunt bariere)*

- Homeostazia
- Ignoranța
- Neacceptarea criticii
- Substituția
- Lipsa sprijinului
- Profesii autorealizabile
- Șefii atotcunoscători
- Inflexibilitate

3 Strategiile aplicabile în procesul schimbării sunt:

- Manipulative
- Restrictive
- Conjuncturale
- Rationale
- de putere
- Conservative

4 Printre funcțiile managementului resurselor umane se numără și instruirea și dezvoltarea care înseamnă:

- Derularea programelor de instruire profesională corelate cu volumul resurselor organizatorice
- Derularea programelor de instruire profesională corelate cu programele școlare și universitare
- Proiectarea și derularea programului de instruire profesională corelate cu cerințele posturilor și asigurarea condițiilor necesare pentru realizarea pe plan al carierei

5 Cultura organizației reprezintă:

- Percepțiile resursei umane
- Ideile resursei umane
- Locuințele resursei umane
- Obiceiurile resursei umane
- Orientarea politică a resursei umane
- Patrimoniul organizației

6 Percepția este influențată de:

- Valori
- Atitudini
- Fluctuație
- Conflict
- Personalitate
- Conducere

7 Pentru prevederea cererii de resurse umane se pot folosi ca metode:

- Metoda Delphy
- Metoda Drumului Critic
- Studiul muncii
- Analiza tendințelor
- Diagrama ABC
- Estimarea managerială

8 Criteriile de recrutare a resurselor umane sunt:

- Orientarea politică și religia
- Vechimea – experiența
- Trăsăturile fizice și sexul
- Competența
- Potențialul de dezvoltare

9 Succesul procesului de selecție depinde de:

- Nivelul Produsului Intern Brut
- Analiza postului
- Rezultatele planificării resurselor umane
- Nivelul datorilor organizației
- Procesul de recrutare

10 Interviu pentru selecție poate fi:

- De profunzime
- Preliminar
- Monitorizat
- Restructurat
- Paramormal
- De stres

11 Validarea empirică presupune:

- Validare deliberativă
- Validare concurență
- Validare analitică
- Validare predictivă
- Validare constructivă

12 Factorii echipotențiali ce influențează nivelul performanței pe post sunt:

- Competența postului
- Pregătire profesională și culturală
- Disciplina în muncă
- Variația comportamentală
- Receptivitatea față de normele etice

CS P65, 5.2.1 paragraf 2

CS P80 (Ipuri de interviu)

7.3.4.

13 In cadrul procesului de instruire categoriile de obiective instructiunale cuprind:

- Concepte
- Rezultate
- Principiile
- Comportament
- Metode
- Atitudine

14 Procesul de instruire se poate desfășura:

- In afara mediului de muncă
- In mediul concurențial
- Pe post
- In mediul politic
- In mediul postului

15 In relația de determinare a performanței intră:

- Motivație
- Percepție
- Abilități
- Personalitate
- Rol

16 Componentele compensării intrinseci sunt:

- Statut
- Salariu de bază
- Securitate loc de muncă
- Satisfacție de bine
- Recompensă socială
- Ajutor de șomaj

17 Prezentată în maximum 60 de cuvinte când se folosește conducerea permisivă și când cea directivă (autoritară).

TEST
“Managementul resurselor umane”

Nr.2

Numele și prenumele:.....

Data:

1. *Ciclu individual al schimbării cuprinde următoarele faze:*

- Acceptarea
- Negarea
- Apărarea
- Mobilizarea
- Excluderea
- Adaptarea
- Internalizarea
- Restructurarea
- Învățarea

2. *Barierile culturale în calea schimbării sunt:*

- Teama de risc
- Tabuurile
- Cenzură substitutivă
- Capriciul
- Ignoranța
- Presupoziții intelectualiste
- Efectele totalitarismului
- Dogmatismul

3. *Criteriile necesare pentru inițierea unei schimbări sunt:*

- Abilitate umană
- Fezabilitate/realizabilitate
- Profitabilitatea
- Dezirabilitate
- Tradiționalism
- Acceptabilitate

4. *Printre funcțiile managementului resurselor umane se numără și stabilitatea și menținerea care înseamnă:*

- Stabilirea și respectarea drepturilor lucrătorilor și asigurarea celor mai mari salarii
- Stabilirea și respectarea drepturilor lucrătorilor, organizarea acestora și negocierea relațiilor dintre aceștia și între ei și organizație
- Stabilirea și respectarea drepturilor lucrătorilor cu scopul asigurării circulației libere a forței de muncă și susținerii managementului autoritar

5. *Comportament organizațional înseamnă modul în care se integrează în organizație:*

- Lucrătorii
- Tehnologia
- Grupele/echipele
- Structura organizațională
- Sistemul de salarizare
- Activitatea sindicală

6. *Dinamica grupului este influențată de :*

- Productivitate
- Roluri
- Norme
- Învățare
- Statute
- Personalitate

7. *Cererea netă de resurse umane este influențată direct de :*

- Acțiuni ale guvernului
- Cererea de resurse umane
- Schimbări anticipate
- Concurență
- Evidența aptitudinilor
- Selecția resurselor umane

8. *Criteriile candidaților în alegerea postului sunt:*

- Economic
- Psihologic
- Trăsăturile fizice, vârsta și sexul șefului
- Sociologic
- Percepția
- Orientarea politică a managerului

9. *Documentele minime necesare pentru determinarea pregătirii profesionale la angajare sunt:*

- Certificate, diplome etc.
- Curriculum vitae
- Certificatul de naștere și de botez
- Formular de angajare (fb)
- Scrisoarea de intenție
- Certificatul de căsătorie

10. *Specificația postului cuprinde în principal:*

- ? Nivelul abilității în comunicare și educația
- Îndatoriri pe post
- Experiența în domeniu
- Răspunsuri intervii și punctaj teste
- Condiții de lucru

11. *Metodele de identificare a credibilității testelor de selecție sunt:*

- Formele paralele
- Separarea sferurilor
- Testare-retestare
- Formele convergente
- Separarea jumătăților

12. *Variabilele ce influențează performanța profesională sunt:* 7.3.3.

- De muncă
- Manageriale
- Individuale
- Politice
- Organizaționale

13. În cadrul procesului de instruire categoriile de obiective organizaționale cuprind:

- Productivitatea
- Metode
- Costuri pe activitate
- Absenteism
- Fluctuația
- Atitudine

14. Sisteme de criterii grupate pentru evaluarea instruirii cuprind:

- Rezultate
- Reacția la instruire
- Motivarea
- Învățarea
- Personalitatea
- Schimbări

15. Teoria așteptării – speranței (Vroom) are la bază că motivația este un produs între:

- Valori și valență
- Personalitate și percepție
- Așteptare și valență *1 mijloc*
- Așteptare și rezultate teste

16. Componentele compensării extrinseci directe și indirecte sunt:

- Concediul medical
- Salariul de bază și prime
- Securitate loc de muncă
- Ajutor de șomaj
- Statut
- Concediu, pensie

17. Prezentată în maxim 60 de cuvinte pași pentru capacitatea resursei umane.

- motivația : pg 24, 22