**Σχεδιασμός και προσέλκυση προσωπικού**

**1) \_\_\_\_\_\_\_\_είναι η διαδικασία μέσω της οποίας καθορίζονται τα καθήκοντα κάθε θέσης και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν οι άνθρωποι που θα τη στελεχώσουν .**

A) Περιγραφή θέσης εργασίας

B) Προδιαγραφές θέσης εργασίας

Γ) Ανάλυση θέσης εργασίας

Δ) Πλαίσιο θέσης εργασίας

**2) Οι πληροφορίες που προκύπτουν από την ανάλυση θέσεων εργασίας μπορούν να αξιοποιηθούν για τη σύνταξη \_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) περιγραφών θέσεων εργασίας

B) εργασιακών δραστηριοτήτων

Γ) επικουρικού υλικού εργασίας

Δ) προτύπων απόδοσης

**3) Ποιες από τις παρακάτω κατηγορίες πληροφοριών μπορούν να συλλεχθούν μέσω μιας ανάλυσης θέσεων εργασίας;**

A) εργασιακές δραστηριότητες

B) ανθρώπινες συμπεριφορές

Γ) πρότυπα απόδοσης

Δ) Όλες οι παραπάνω

**4) Πληροφορίες που αφορούν απαιτήσεις της θέσης εργασίας, όπως η επιδεξιότητα ή η ευσυνειδησία περιλαμβάνονται στα/στις \_\_\_\_\_ που μπορεί να συλλέξει ο ειδικός ΑΔ στο πλαίσιο μιας ανάλυσης θέσεων εργασίας**.

A) εργασιακές δραστηριότητες

B) ανθρώπινες συμπεριφορές

Γ) μηχανήματα, εργαλεία, εξοπλισμός και εργασιακά βοηθήματα

Δ) πρότυπα απόδοσης

**5) Ποιος όρος αποδίδει την αποτύπωση, σε γραπτή μορφή, του τι κάνει ο εργαζόμενος και ποια είναι τα καθήκοντά του;**

A) προδιαγραφή θέσης εργασίας

B) αναφορά θέσης εργασίας

Γ) περιγραφή θέσης εργασίας

Δ) πλαίσιο θέσης εργασίας

**6) Μία \_\_\_\_\_\_\_\_ παρουσιάζει συνοπτικά τα ατομικά προσόντα, χαρακτηριστικά, δεξιότητες και συμπεριφορές που απαιτεί μία θέση εργασίας από τον κάτοχό της.**

A) προδιαγραφή θέσης εργασίας

B) ανάλυση θέσης εργασίας

Γ) αναφορά θέσης εργασίας

Δ) περιγραφή θέσης εργασίας

**7) Η διοίκηση ταλέντων περιλαμβάνει \_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) τη λήψη αποφάσεων για τις προσλήψεις που πρέπει να γίνουν

B) τη δημιουργία μιας ομάδας υποψηφίων εργαζομένων

Γ) τη χρήση τεχνικών επιλογής προσωπικού όπως τα τεστ, οι συνεντεύξεις κοκ.

Δ) Όλα τα παραπάνω στοιχεία.

**8) Ποια από τα παρακάτω στοιχεία μπορεί να περιλαμβάνονται στις προδιαγραφές θέσεων εργασίας;**

A) ατομικά χαρακτηριστικά

B) δεξιότητες

Γ) απαιτούμενη εκπαίδευση

Δ) Όλα τα παραπάνω

**9) Ποια από τις παρακάτω τεχνικές χρησιμοποιούνται για τη συγκέντρωση των πληροφοριών που χρειάζεται μια ανάλυση θέσης εργασίας;**

A) συνεντεύξεις

B) ερωτηματολόγια

Γ) παρατήρηση

Δ) Όλες οι παραπάνω

**10) Από ποιους παίρνει συνέντευξη ο μάνατζερ που συγκεντρώνει στοιχεία για την ανάλυση μιας θέσης εργασίας;**

A) από εργαζόμενους

B) από ομάδες εργαζομένων που κάνουν την ίδια δουλειά

Γ) από προϊσταμένους που γνωρίζουν τις απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης

Δ) από όλους τους παραπάνω

**11) Ποιο από τα παρακάτω δεν αποτελεί πλεονέκτημα της συνέντευξης ως μεθόδου συγκέντρωσης στοιχείων για τις αναλύσεις θέσεων εργασίας;**

A) Η μέθοδος είναι πολύ εύκολη στη χρήση της

B) Οι εργαζόμενοι ενίοτε υπερτιμούν ή υποβαθμίζουν ορισμένα καθήκοντα.

Γ) Επιτρέπει τη συγκέντρωση πληροφοριών σε πολύ σύντομο χρόνο.

Δ) Μπορεί να εντοπίσει ασυνήθιστα αλλά σημαντικά καθήκοντα.

**12) Σε ποιο από τα παρακάτω επαγγέλματα δεν ενδείκνυται η άμεση παρατήρηση ως μέθοδος συλλογής στοιχείων για μια ανάλυση θέσης εργασίας;**

A) εργάτη σε γραμμή συναρμολόγησης

B) υπαλλήλου λογιστηρίου

Γ) αρχιτέκτονα

Δ) υπαλλήλου υποδοχής

**13) Η Jane καταγράφει σε καθημερινή βάση όλα όσα κάνει στην εργασία της και τον χρόνο που αφιερώνει σε κάθε δραστηριότητα. Η μέθοδος αυτή για τη συλλογή στοιχείων στο πλαίσιο της ανάλυσης θέσεων εργασίας βασίζεται σε \_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) ημερολόγια

B) συνεντεύξεις

Γ) άμεση παρατήρηση

Δ) ερωτηματολόγια

**14) Ποια μέθοδος συλλογής δεδομένων βασίζεται στην καταγραφή των εργασιακών δραστηριοτήτων σε λίστες καταγραφής;**

A) συνέντευξη

B) ημερολόγια

Γ) άμεση παρατήρηση

Δ) Καμία από τις παραπάνω

**15) Οι περισσότερες περιγραφές θέσεων εργασίας περιλαμβάνουν ενότητες που αφορούν \_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) τη σύνοψη της θέσης εργασίας

B) πρότυπα μέτρησης απόδοσης

Γ) εργασιακές συνθήκες

Δ) όλα τα παραπάνω.

**16) Οι πληροφορίες από \_\_\_\_\_\_\_\_ χρησιμοποιούνται για τη σύνταξη των προδιαγραφών θέσεων εργασίας**.

A) τη σύνοψη θέσεων εργασίας

B) την ταυτότητα θέσεων εργασίας

Γ) την περιγραφή θέσεων εργασίας

Δ) τα πρότυπα μέτρησης απόδοσης

**17) Τι είδους πληροφορίες αναφέρονται στην ταυτότητα θέσης εργασίας που περιλαμβάνεται συνήθως στις περιγραφές θέσεων εργασίας;**

A) ο τίτλος της θέσης

B) μια συνοπτική παρουσίαση της θέσης

Γ) οι κύριες λειτουργίες και τα καθήκοντα που συνδέονται με τη θέση

Δ) Όλες οι παραπάνω

**18) Οι προδιαγραφές θέσεων εργασίας βασίζονται στις περιγραφές θέσεων εργασίας και απαντούν στο εξής ερώτημα:**

A) ποια χαρακτηριστικά και τι είδους εμπειρία πρέπει να έχει ο κάτοχος της θέσης για να μπορεί να κάνει σωστά τη δουλειά του;

Β) Πότε θα μείνει ο προϊστάμενος απόλυτα ικανοποιημένος από

Γ) Ποιες είναι οι κύριες δραστηριότητες που συνδέονται με τη συγκεκριμένη θέση;

Δ) Ποια είναι τα πρότυπα μέτρησης απόδοσης για τη συγκεκριμένη θέση;

**19) Στην περίπτωση που η πρόσληψη αφορά ανειδίκευτο προσωπικό, η προδιαγραφή θέσης εργασίας συνήθως προσδιορίζει \_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) την ποιότητα της κατάρτισης

B) τον χρόνο προϋπηρεσίας

Γ) σωματικά χαρακτηριστικά

Δ) Όλα τα παραπάνω

**20) Ο μάνατζερ που ακολουθεί την προσέγγιση της διοίκησης ταλέντων**:

A) αντιλαμβάνεται ποια είναι τα καθήκοντα της διοίκησης ταλέντων.

B) φροντίζει οι αποφάσεις διοίκησης ταλέντων να έχουν συγκεκριμένη στόχευση.

Γ) ταξινομεί και διαχειρίζεται ανάλογα τους εργαζομένους

Δ) Όλα τα παραπάνω

**21) Όταν οι θέσεις περιγράφονται με όρους των παρατηρήσιμων ικανοτήτων ή δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει ο εργαζόμενος για να εκτελέσει με επιτυχία τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης, η προσέγγιση αυτή ονομάζεται \_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) ανάλυση θέσεων εργασίας με βάση τις ικανότητες

B) Διαδικασία του Υπουργείου Εργασίας

Γ) λειτουργική ανάλυση θέσης εργασίας

Δ) Όλες οι παραπάνω απαντήσεις είναι εσφαλμένες

**22) Η ανάλυση θέσεων εργασίας με βάση τις ικανότητες εστιάζει:.**

A) στα εργασιακά επιτεύγματα

B) στις ικανότητες ή δεξιότητες που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος για να κάνει σωστά τη δουλειά του

Γ) στον χρόνο επίτευξης των εργασιών

Δ) στον χώρο επίτευξης των εργασιών

**23) Η παραδοσιακή ανάλυση των θέσεων εργασίας εστιάζει:**

A) στα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της θέσης

B) στον τρόπο επίτευξης των εργασιών

Γ) στο πρόσωπο που κάνει τη δουλειά

Δ) στον χώρο επίτευξης των εργασιών

**24) Η Jane πρέπει να αποφασίσει για τις θέσεις εργασίας που θα πρέπει να στελεχώσει η εταιρεία της το επόμενο εξάμηνο. Πώς ονομάζεται αυτή η δραστηριότητα;**

A) προσέλκυση προσωπικού

B) επιλογή προσωπικού

Γ) σχεδιασμός προσωπικού

Δ) εργασιακή συνέντευξη

**25) \_\_\_\_\_\_\_\_ είναι η διαδικασία προγραμματισμού για την πλήρωση των θέσεων εργασίας που θα ανοίξουν στο μέλλον και του τρόπου στελέχωσής τους**

A) προσέλκυση προσωπικού

B) επιλογή προσωπικού

Γ) σχεδιασμός προσωπικού

Δ) Καμία από τις παραπάνω

**26) Όταν μια επιχείρηση αποφασίζει πώς θα στελεχώσει κορυφαίες διοικητικές θέσεις, η διαδικασία αυτή ονομάζεται:**

A) σχεδιασμός απασχόλησης

B) σχεδιασμός διαδοχής

Γ) επιλογή προσωπικού

Δ) έλεγχος προσωπικού

**27) Τι πρέπει να προβλέπουν οι μάνατζερ που έχουν αναλάβει τον σχεδιασμό προσωπικού;**

A) τις ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό

B) τη διαθεσιμότητα εσωτερικών υποψηφίων

Γ) Και το Α και το Β

Δ) Ούτε το Α ούτε το Β

**28) Ποιος από τους παρακάτω όρους αφορά τη μελέτη του ιστορικού της επιχείρησης όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων της;**

A) ανάλυση αναλογιών

B) ανάλυση τάσεων

Γ) γραφική ανάλυση

Δ) Όλοι οι παραπάνω

**29) Η εκτίμηση των αναγκών σε προσωπικό με βάση τις προβλέψεις πωλήσεων και το ιστορικό της αναλογίας των πωλήσεων σε σχέση με τον αριθμό του προσωπικού ονομάζεται\_\_\_\_\_\_\_\_.**

A) ανάλυση αναλογιών

B) ανάλυση τάσεων

Γ) γραφική ανάλυση

Δ) ανάλυση μέσω Η/Υ

**30) Οι δημόσιες υπηρεσίες εύρεσης εργασίας παρέχουν \_\_\_\_\_\_\_\_ στις επιχειρήσεις**

A) υπηρεσίες προσέλκυσης υποψηφίων

B) προγράμματα κατάρτισης

Γ) εκθέσεις αξιολόγησης των προδιαγραφών θέσεων εργασίας

Δ) όλες τις παραπάνω υπηρεσίες.