

**„ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI”  
PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI NA PYTANIA TESTOWE**

1. Systemową politykę kadrową najpełniej opisują następujące elementy:

**B) REKRUTACJA I SELEKCJA PRACOWNIKÓW, OKRESOWE OCENY ICH PRACY, DZIAŁANIA MOTYWACYJNE ORAZ SZKOLENIA**

2. Na opisy stanowisk w urzędzie powinny składać się:

**B) OPIS ZADAŃ JAKIE ZWIĄZANE SĄ Z DANYM STANOWISKIEM, MIEJSCE DANEGO STANOWISKA W HIERARCHII (PRZEŁOŻENI, PODWŁADNI) ORAZ WYKAZ KOMPETENCJI OCZEKIWANYCH OD PRACOWNIKA**

3. Opis stanowiska pracy powinien zawierać, między innymi:

**B) NAZWĘ STANOWISKA; USYTUOWANIE STANOWISKA W STRUKTURZE ORGANIZACYJNEJ; ZADANIA I EWENTUALNE UPRAWNIENIA PRACOWNIKA; MIERNIKI EFEKTYWNOŚCI JEGO PRACY**

4. Procedura rekrutacji nowych pracowników w urzędzie gminy powinna obejmować następujące elementy (wybierz najbardziej kompletną wersję):

**A) OPISANIE WYMAGAŃ NA DANE STANOWISKO; OGŁOSZENIE NP. W PRASIE LOKALNEJ, ŻE POSZUKIWANA JEST OSOBA NA TO STANOWISKO; OKREŚLENIE KRYTERIÓW OCENY KANDYDATÓW; PRZEPROWADZENIE ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH Z NAJLEPSZYMI KANDYDATAMI; PODJĘCIE DECYZJI W OPARCIU O PRZYJĘTE KRYTERIA**

5. W cytowanym w materiałach szkoleniowych przypadku opisującym politykę kadrową w gminie Racibórz podstawę corocznej oceny pracowników urzędu stanowią:

**B) OPISY STANOWISK SPORZĄDZONE PRZEZ NACZELNIKÓW WYDZIAŁÓW WE WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI, KTÓRE ZAJMOWAŁY DANE STANOWISKO**

6. System ocen pracowników to proces, w którym:

**C) DOKONUJE SIĘ OCENY ZACHOWAŃ PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYCH Z WYKONYWANIEM PRACY POPRZECZ ICH POMIAR I PORÓWNANIE Z UPRZEDNIO PRZYJĘTYMI KRYTERIAMI; OPISUJE SIĘ REZULTATY; PRZEKAZUJE SIĘ PRACOWNIKOWI INFORMACJE O WYNIKACH OCENY**

7. Powody, dla których warto organizować szkolenia dla pracowników samorządowych są następujące

**A) PRACOWNICY AKTUALIZUJĄ SWOJĄ WIEDZĘ; NASTĘPUJE WZROST WYDAJNOŚCI ICH PRACY; PRACOWNICY LEPIEJ PRZYSTOSOWUJĄ SIĘ DO INNOWACJI WPROWADZANYCH W URZĘDZIE**

8. Ocena efektywności szkoleń powinna obejmować, między innymi, następujące elementy:

**B) W JAKIM STOPNIU SZKOLENIE PODOBAŁO SIĘ UCZESTNIKOM; W JAKIM STOPNIU UCZESTNICY PRZYSWOILI SOBIE WIEDZĘ PRZEKAZANĄ W TRAKCIE SZKOLENIA; NA ILE ZMIENIŁO SIĘ ICH ZACHOWANIE W PRACY; JAKIE SĄ MIERZALNE EFEKTY ICH PRACY**