

1. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ...
2. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...
3. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...
4. Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...
5. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной или нескольких организаций в рамках одной специальности, профессии, называется ...
6. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной или нескольких организаций в рамках разных специальностей, профессий, называется ...
7. ... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии
8. ... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста
9. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...
10. Такие профессии, как стилист, актер, модель, относятся к группе профессий «человек – ...»
11. Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется ...
12. Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется ...
13. ... этап служебно-профессионального продвижения характеризуется работой с линейными руководителями среднего звена по индивидуальным планам при участии наставника
14. ... этап служебно-профессионального продвижения характеризуется работой с линейными руководителями высшего звена

15. При кризисе ... происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную
16. При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации
17. При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом
18. На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем
19. Фаза снятия противоречий, которая может иметь как конструктивные, так деструктивные последствия, называется ... фазой
20. Такие профессии, как механик, инженер, летчик, относятся к ... типу профессиональной среды
21. Такие профессии, как ботаник, физик, математик, относятся к ... типу профессиональной среды
22. Такие профессии, как бухгалтер, экономист, архивист, относятся к ... типу профессиональной среды
23. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...
24. Системное планомерное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала – это ...
25. Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется ...
26. Такие профессии, как ветеринар, фитодизайнер, кинолог, относятся к группе профессий «человек – ...»
27. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...
28. Такие профессии, как дипломат, адвокат, предприниматель, относятся к ... типу профессиональной среды
29. Субъектом управления карьерой работников является ...
30. Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала
31. Графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры, – это ...

32. Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной
33. ... – это потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации
34. ... – это группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей
35. ... – это группа работников данного трудового коллектива, заслуживающих по результатам труда дальнейшего продвижения по служебной лестнице
36. Работа с резервом руководителей включает отбор в резерв, обучение резерва и ... руководителей
37. Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги относятся ... руководителей
38. Последовательность ступеней в организационной иерархии, способствующих функциональной перестройке персонала и его лучшей адаптации к изменениям рынка, называется системой служебно-профессионального ...
39. ... функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации
40. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...
41. Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, – это ...
42. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...
43. Если сорокалетний руководитель низового звена стал проявлять равнодушие к делам организации, агрессию по отношению к подчиненным, поговаривать об уходе с работы – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...
44. Основным критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...
45. ... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор

46. Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...
47. Для анализа карьерного пути работника необходимо составить ...
48. При составлении ... учитываются оценка жизненной ситуации, цели жизни и карьеры
49. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...
50. На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...
51. Основной критерий отбора работников в резерв руководителей – ...
52. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей высшего звена, следует отдать предпочтение ...
53. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...
54. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...
55. Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...
56. Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...
57. Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать ...
58. Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у менеджеров по продажам, следует в качестве главного фактора рассматривать ...