

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10 - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ «ΠΟΛΛΑΠΛΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ»**

1. Η \_\_\_\_\_ αναφέρεται στα επίσημα συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη διοίκηση του ανθρώπινου παράγοντα μέσα σε μια επιχείρηση.
  - α. χρηματοοικονομική διοίκηση.
  - β. διοίκηση ανθρωπίνων πόρων.
  - γ. πελατοκεντρική διοίκηση.
  - δ. διοίκηση ολικής ποιότητας.
  - ε. κάθετη ολοκλήρωση.
  
2. Οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, όταν οι ανθρώπινοι πόροι που διαθέτουν είναι:
  - α. σπάνιοι.
  - β. συνηθισμένοι.
  - γ. εύκολοι στη μίμηση.
  - δ. ελάχιστοι.
  - ε. δύσκολο να αποτελέσουν αντικείμενο εκμετάλλευσης από την οργάνωση.
  
3. Οι επιχειρήσεις επενδύουν αρκετά στην πρόσληψη, εκπαίδευση και διατήρηση ταλαντούχων στελεχών, σε μια προσπάθεια δημιουργίας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος που βασίζεται στην ύπαρξη \_\_\_\_\_ ανθρώπινων πόρων.
  - α. παρόμοιων.
  - β. συσχετισμένων.
  - γ. ενδυναμωμένων.
  - δ. διαφοροποιημένων.
  - ε. σπάνιων.
  
4. Όταν τα διάφορα διοικητικά στελέχη αναφέρονται στη στρατηγική αξία των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, χρησιμοποιούν τον όρο:
  - α. κοινωνικό κεφάλαιο.
  - β. συναισθηματική νοημοσύνη.
  - γ. εργατικό κεφάλαιο.
  - δ. ανθρώπινο κεφάλαιο.
  - ε. πολλαπλή νοημοσύνη.

5. Ποια από τις παρακάτω ενέργειες αποτελεί αρμοδιότητα των στελεχών της διοίκησης ανθρώπινων πόρων.

- α. Διαχείριση των απολύσεων.
- β. Κατανόηση των αναγκών των πελατών.
- γ. Δημιουργία οικονομικών κλίμακας.
- δ. Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων.
- ε. Αύξηση των πωλήσεων.

6. Η διαδικασία σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει τρία στάδια:

- α. αξιολόγηση, εκτέλεση, απόλυση.
- β. πρόσληψη, εκπαίδευση, επιμόρφωση.
- γ. σχεδιασμό, προγραμματισμό, αξιολόγηση.
- δ. σχεδιασμό, παράδοση, αξιολόγηση.
- ε. πρόσληψη, εκπαίδευση, απόλυση.

7. Το στάδιο του «προγραμματισμού» της διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού, περιλαμβάνει την:

- α. πρόβλεψη προσφοράς εργασίας.
- β. ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος.
- γ. ανάλυση εργασίας.
- δ. επιλογή εργαζομένων.
- ε. πρόβλεψη ζήτησης εργασίας.

8. Σε ποιο στάδιο της διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού ο οργανισμός προχωράει στη στρατολόγηση, την επιλογή και την εκπαίδευση του προσωπικού;

- α. Σχεδιασμό.
- β. Αξιολόγηση.
- γ. Προγραμματισμό.
- δ. Διοίκηση.
- ε. Πρόβλεψη.

9. Το τελευταίο στάδιο της διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει:

- α. αξιολόγηση των δράσεων που αναλήφθηκαν προκειμένου να διασφαλιστεί ότι παράγουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.
- β. απόλυση των εργαζομένων που φάνηκαν αναποτελεσματικοί στην επίτευξη των οργανωσιακών στόχων.
- γ. ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος, για τον εντοπισμό νέων ταλέντων.
- δ. πρόβλεψη της προσφοράς εργασίας.
- ε. επιλογή των κατάλληλων εργαζομένων για προαγωγή.

10. Το πιο δύσκολο κομμάτι της διαδικασίας σχεδιασμού ανθρώπινου δυναμικού είναι η:

- α. πρόβλεψη της ζήτησης εργασίας.
- β. πρόβλεψη της προσφοράς εργασίας.
- γ. περιγραφή της εργασίας.
- δ. ανάλυση εργασίας.
- ε. επεξήγηση της εργασίας.

11. Μια επιχείρηση εισάγει ένα νέο προϊόν στην αγορά. Αναμένει ότι οι πωλήσεις του προϊόντος θα είναι χαμηλές, σε αρχικό στάδιο, ενώ στη συνέχεια θα αυξηθούν. Προκειμένου να ξεκινήσει τη στελέχωση των μονάδων παραγωγής, η συγκεκριμένη επιχείρηση θα πρέπει να πραγματοποιήσει:

- α. ανάλυση κατάστασης.
- β. έρευνας αγοράς.
- γ. υπολογισμό αποθεμάτων.
- δ. πρόβλεψη της ζήτησης εργασίας.
- ε. συγκριτική ανάλυση.

12. Η εκτίμηση που διεξάγει μια επιχείρηση για τον αριθμό και την ποιότητα των υφιστάμενων εργαζομένων, καθώς και τη διαθεσιμότητα εργαζομένων στο εξωτερικό περιβάλλον, ονομάζεται:

- α. πρόβλεψη ζήτησης.
- β. ανάλυση εργασίας.
- γ. ανίχνευση του περιβάλλοντος.
- δ. ανάλυση κατάστασης.
- ε. ανάλυση προσφοράς.

13. Τι περιλαμβάνει η ανάλυση εργασίας;

- α. Περιγραφή της εργασίας και επεξήγηση της εργασίας.
- β. Περιγραφή της εργασίας και αξιολόγηση της εργασίας.
- γ. Εκτίμηση της εργασίας και αξιολόγηση της εργασίας.
- δ. Αξιολόγηση της εργασίας και ανταμοιβή της εργασίας.
- ε. Υπαγωγή της εργασίας και απαγωγή της εργασίας.

14. Πως ονομάζεται το εργαλείο που βοηθάει στον καθορισμό των καθηκόντων που περιλαμβάνει κάθε θέση εργασίας;

- α. Έλεγχος θέσης εργασίας.
- β. Ανάλυση εργασίας.
- γ. Προσανατολισμός εργασίας.
- δ. Προφίλ εργασίας.
- ε. Σχεδιασμός εργασίας.

15. Οι δεξιότητες, οι γνώσεις, οι ικανότητες και τα λοιπά χαρακτηριστικά που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας περιλαμβάνονται:

- α. στην περιγραφή της εργασίας.
- β. στο προφίλ της εργασίας.
- γ. στην επεξήγηση της εργασίας.
- δ. στον προσανατολισμό της εργασίας.
- ε. στο σχεδιασμό της εργασίας.

16. \_\_\_\_\_ αναφέρεται στα βασικά καθήκοντα, τις υποχρεώσεις και τις ευθύνες που περιλαμβάνονται στην εκτέλεση μίας εργασίας.

- α. Η περιγραφή της εργασίας.
- β. Το προφίλ της εργασίας.
- γ. Η επεξήγηση της εργασίας.
- δ. Ο προσανατολισμός της εργασίας.
- ε. Ο σχεδιασμός της εργασίας.

17. Η έννοια της «προσέλκυσης υποψηφίων» αφορά:

- α. την επιλογή του ανθρώπου που θα στελεχώσει μια θέση εργασίας.
- β. την ανάπτυξη μιας δεξαμενής υποψηφίων, με στόχο τη στελέχωση του οργανισμού.
- γ. τον καθορισμό του αριθμού και του είδους των ανθρώπων που χρειάζεται η επιχείρηση.
- δ. τον καθορισμό των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας.
- ε. τα οικονομικά κίνητρα που δίνονται στα στελέχη με υψηλή απόδοση.

18. Η έννοια της \_\_\_\_\_ αναφέρεται στην ανάπτυξη μιας δεξαμενής υποψηφίων, με στόχο τη στελέχωση του οργανισμού.

- α. προσέλκυσης υποψηφίων.
- β. συγκριτικής ανάλυσης.
- γ. κινητικότητας της εργασίας.
- δ. εργασιακής αποδελτίωσης.
- ε. εργασιακής καταγραφής.

19. \_\_\_\_\_ ονομάζεται ο μηχανισμός στελέχωσης κενών θέσεων εργασίας από το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.

- α. Εναλλαγή ρόλων εργαζομένων.
- β. Συγκριτική ανάλυση εργαζομένων.
- γ. Εσωτερική προσέλκυση υποψηφίων.
- δ. Οριζόντια ολοκλήρωση εσωτερικών στελεχών.
- ε. Εσωτερική αναζήτηση υποψηφίων.

20. Σημαντικό πλεονέκτημα της εξωτερική προσέλκυσης υποψηφίων είναι η:
- α. ενίσχυση της καινοτομίας.
  - β. δημιουργία οικονομιών κλίμακας.
  - γ. εύκολη επιλογή στελεχών για κάθε θέση.
  - δ. παροχή κινήτρων στα υφιστάμενα στελέχη.
  - ε. οριζόντια ολοκλήρωση των εσωτερικών στελεχών.
21. Μια αεροπορική εταιρεία ξεκίνησε την προσέλκυση πιλότων για να νέα αεροπλάνα υψηλής τεχνολογίας που έχει αποκτήσει. Στο πλαίσιο αυτό, έχει προσεγγίσει πρώην πιλότους της πολεμικής αεροπορίας. Η στρατηγική αυτή ονομάζεται:
- α. Κλοπή πνευματικού κεφαλαίου.
  - β. Διαφοροποιημένη προσέλκυση υποψηφίων.
  - γ. Εξωτερική προσέλκυση υποψηφίων.
  - δ. Οριζόντια ολοκλήρωση εξωτερικών στελεχών.
  - ε. Κυβερνητική αναζήτηση υποψηφίων.
22. Η «επιλογή προσωπικού» σχετίζεται με την:
- α. ανάπτυξη μιας δεξαμενής υποψηφίων, με στόχο τη στελέχωση του οργανισμού.
  - β. επιλογή των ανθρώπων που θα στελεχώσουν τον οργανισμό.
  - γ. περιγραφή των αναγκών της επιχείρησης για πρόσληψη προσωπικού.
  - δ. προσέλκυση των πιο ταλαντούχων υποψηφίων.
  - ε. στελέχωση κενών θέσεων εργασίας μόνο από το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης.
23. Πως αποκαλείται η τεχνική επιλογής προσωπικού που περιλαμβάνει την πραγματοποίηση των ίδιων ερωτήσεων σε όλους τους υποψηφίους και τη σύγκριση των απαντήσεων τους με βάση ορισμένα κοινά κριτήρια;
- α. Δομημένη συνέντευξη.
  - β. Συνέντευξη απόλυσης.
  - γ. Ανεπίσημη συνέντευξη.
  - δ. Συνέντευξη σύγκρισης.
  - ε. Συνέντευξη παρατήρησης.

24. Δύο φίλες συναντήθηκαν για καφέ και διαπίστωσαν ότι είχαν δώσει συνέντευξη για την ίδια θέση εργασίας, στην ίδια εταιρεία. Μέσα από την κουβέντα προέκυψε ότι τους είχαν γίνει ακριβώς οι ίδιες ερωτήσεις. Η τεχνική που ακολούθησε η συγκεκριμένη εταιρεία ονομάζεται:

- α. δομημένη συνέντευξη.
- β. συνέντευξη πρόσληψης.
- γ. ανεπίσημη συνέντευξη.
- δ. συνέντευξη σύγκρισης.
- ε. συνέντευξη παρατήρησης.

25. Ποιο είδος συνέντευξης επικεντρώνεται σε υποθετικά σενάρια;

- α. Συνέντευξη κατάστασης.
- β. Συνέντευξη πρόσληψης.
- γ. Συνέντευξη συμπεριφοράς.
- δ. Συνέντευξη παρατήρησης
- ε. Συνέντευξη σύγκρισης.

26. \_\_\_\_\_ μετράει διάφορες διανοητικές ικανότητες, στις οποίες περιλαμβάνονται η λεκτική κατανόηση (λεξιλόγιο, ανάγνωση) και οι αριθμητικές ικανότητες (μαθηματικές πράξεις).

- α. Το τεστ προσωπικότητας.
- β. Το τεστ ενδιαφέροντος.
- γ. Το τεστ γνωστικών ικανοτήτων.
- δ. Το τεστ διανόησης.
- ε. Το τεστ εσωτερικής ηρεμίας.

27. Ο Greg έκανε αίτηση για τη θέση του λογιστή σε μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία. Στο πλαίσιο αυτό, του ζητήθηκε να συμπληρώσει ένα τεστ, το οποίο περιείχε γενικές ερωτήσεις μαθηματικών ικανοτήτων. Το συγκεκριμένο τεστ αποκαλείται:

- α. τεστ προσωπικότητας.
- β. τεστ ενδιαφέροντος.
- γ. τεστ γνωστικών ικανοτήτων.
- δ. τεστ διανόησης.
- ε. τεστ μαθηματικής προσαρμογής.

28. Σε ένα «τεστ απόδοσης», ο υποψήφιος εργαζόμενος καλείται να:

- α. εκτελέσει ένα δείγμα της εργασίας.
- β. να αποτυπώσει την προσωπικότητα του σε ένα χαρτί.
- γ. αποδείξει τη διανοητική του ικανότητα.
- δ. παρατηρήσει άλλους εργαζόμενους να εκτελούν την εργασία.
- ε. συμμετάσχει σε μια δομημένη και μια μη-δομημένη συνέντευξη.

29. Ένα τηλεοπτικό δίκτυο επιθυμεί να προσλάβει ένα νέο εκφωνητή ειδήσεων. Ως μέρος της διαδικασίας επιλογής, οι υποψήφιοι καλούνται να διαβάσουν ορισμένες ειδήσεις μπροστά σε μια κάμερα. Το τεστ αυτό ονομάζεται:

- α. τεστ προσωπικότητας.
- β. τεστ ενδιαφέροντος.
- γ. τεστ απόδοσης.
- δ. τεστ γνωστικών ικανοτήτων.
- ε. άτυπο τεστ προσαρμογής.

30. Πως ονομάζονται τα εξειδικευμένα τεστ απόδοσης, στα οποία δέκα ως δώδεκα υποψήφιοι συμμετέχουν σε μια σειρά από ασκήσεις και προσομοιώσεις, κάποιες από τις οποίες περιλαμβάνουν ομαδική επικοινωνία;

- α. Κέντρα αξιολόγησης.
- β. Διοικητικά κέντρα σύγκρισης.
- γ. Τεστ γνωστικών ικανοτήτων
- δ. Τεστ ακεραιότητας.
- ε. Τεστ προσωπικότητας.

31. Τα τεστ \_\_\_\_\_ αξιολογούν την ακεραιότητα των υποψηφίων μιας θέσης εργασίας.

- α. χαρακτήρα.
- β. προσωπικότητας.
- γ. αξιοπιστίας.
- δ. εντιμότητας.
- ε. γνωστικής ικανότητας.

32. Ο Max έκανε αίτηση για μια θέση εργασίας. Μετά την ολοκλήρωση της συνέντευξης, κλήθηκε να συμπληρώσει και ένα γραπτό τεστ. Μια από τις ερωτήσεις αφορούσε τις ενέργειες που θα πραγματοποιούσε εάν έβρισκε ένα πορτοφόλι στο έδαφος. Το συγκεκριμένο τεστ ονομάζεται:

- α. τεστ χαρακτήρα.
- β. τεστ προσωπικότητας.
- γ. τεστ αξιοπιστίας.
- δ. τεστ εντιμότητας.
- ε. τεστ γνωστικής ικανότητας.

33. Η συνέπεια (συνοχή) της βαθμολογίας στα διάφορα τεστ, μέσα στην πάροδο του χρόνου και σε σύγκριση με εναλλακτικούς τρόπους μέτρησης, ονομάζεται:

- α. ακεραιότητα.
- β. αξιοπιστία.
- γ. εγκυρότητα.
- δ. εγκυρότητα περιεχομένου.
- ε. εγκυρότητα κριτηρίου.

34. Η εγκυρότητα αναφέρεται:

- α. στα προσόντα που απαιτούνται για μια θέση εργασίας.
- β. στην εγκυρότητα της προϋπηρεσίας των υποψηφίων για μια θέση εργασίας.
- γ. στην ακρίβεια των διαφόρων τεστ επιλογής προσωπικού.
- δ. στην ερμηνεία των διαφόρων τεστ επιλογής προσωπικού.
- ε. στην συνέπεια (συνοχή) των διαφόρων τεστ επιλογής προσωπικού.

35. Η διαδικασία κατά την οποία μια επιχείρηση βοηθά τους ανθρώπους που έχει απολύσει να βρουν εργασία κάπου αλλού, ονομάζεται:

- α. προσέλκυση σε εξωτερικές πηγές.
- β. δημόσιες σχέσεις.
- γ. εξωτερική διευκόλυνση.
- δ. εξωτερική ανάθεση.
- ε. εξωτερική τοποθέτηση.

36. Η «εξωτερική τοποθέτηση» σχετίζεται με:

- α. την προσέλκυση υποψηφίων από εξωτερικές πηγές.
- β. την πρόσληψη υποψηφίων από εξωτερικές πηγές.
- γ. την προσέλκυση υποψηφίων από τρίτες χώρες
- δ. τη μεταφορά εργαζομένων σε υποκαταστήματα τρίτων χωρών.
- ε. τη στήριξη στους απολυμένους εργαζομένους ώστε να βρουν εργασία κάπου άλλου.

37. Η νομική έννοια, σύμφωνα με την οποία ένας εργαζόμενος μπορεί να απολυθεί για οποιοδήποτε λόγο, ονομάζεται:

- α. δίκαιη απόλυση.
- β. εργοδοσία κατά βούληση.
- γ. εκπατρισμός.
- δ. μνημόνιο κατανόησης.
- ε. εγκυρότητα απόλυσης.



38. Η «συνέντευξη απόλυσης»:
- α. είναι πιο εύκολη από τη συνέντευξη επιλογής, λόγω καλύτερης γνωριμίας των στελεχών.
  - β. θα πρέπει να πραγματοποιείται από τον άμεσο προϊστάμενο.
  - γ. πρέπει να πραγματοποιείται μακριά από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
  - δ. δεν χρειάζεται, σχεδόν ποτέ, να είναι γραπτή.
  - ε. θα πρέπει να καταλαμβάνει μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς και πολλαπλές ερωτήσεις.
39. Το νομικό πλαίσιο πολλών χωρών απαγορεύει την:
- α. απόλυση ατόμων με ειδικές ανάγκες.
  - β. πρόσληψη μεταναστών.
  - γ. πρόσληψη ανθρώπων με ποινικό μητρώο.
  - δ. εργασιακή διάκριση απέναντι σε άτομα με ειδικές ανάγκες.
  - ε. δυνατότητα εργασίας σε άτομα με ειδικές ανάγκες.
40. Το νομικό πλαίσιο πολλών χωρών απαγορεύει την άνιση πληρωμή εργαζομένων ανάλογα με:
- α. το φύλο.
  - β. την ηλικία.
  - γ. την εκπαίδευση.
  - δ. τις δεξιότητες.
  - ε. την προηγούμενη εμπειρία.
41. Η διδασκαλία των εργαζομένων που βρίσκονται στα χαμηλότερα διοικητικά επίπεδα σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους, ονομάζεται:
- α. εκπαίδευση.
  - β. αξιολόγηση απόδοσης.
  - γ. ανάπτυξη.
  - δ. συμβολή στην εργασία.
  - ε. εργασιακή μόρφωση.
42. Ποια από τις παρακάτω προτάσεις για την «εκπαίδευση» είναι αληθινή;
- α. Συνήθως, ξεκινάει με την αξιολόγηση των αναγκών.
  - β. Παρέχεται, συνήθως, στα ανώτερα διοικητικά στελέχη.
  - γ. Επικεντρώνεται στην εισαγωγή νέων εργαζομένων στην επιχείρηση και στη γνωριμία τους με τις πολιτικές, τις διαδικασίες, και τη γενικότερη κουλτούρα της επιχείρησης
  - δ. Παρέχει στους εργαζομένους τις δεξιότητες που χρειάζονται για ανώτερη απόδοση.
  - ε. Επικεντρώνεται στην αναγνώριση και ελαχιστοποίηση των προκαταλήψεων που υπάρχουν για ορισμένες κατηγορίες ανθρώπων.

43. Ποια ανάλυση αναγνωρίζει τις διάφορες θέσεις εργασίας, τους ανθρώπους και τα τμήματα που χρειάζονται εκπαίδευση;

- α. Εσωτερική ανάλυση εκπαίδευσης.
- β. Αξιολόγηση απόδοσης.
- γ. Ανάλυση κατάστασης.
- δ. Αξιολόγηση αναγκών.
- ε. Ανίχνευση περιβάλλοντος.

44. Η δεύτερη φάση της διαδικασίας «εκπαίδευσης» περιλαμβάνει:

- α. την ανάλυση εργασίας.
- β. το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
- γ. την αξιολόγηση των αναγκών.
- δ. την επιλογή των εκπαιδευτικών μεθόδων.
- ε. την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας.

45. Η «εκπαίδευση» που στοχεύει στην εισαγωγή των νέων εργαζομένων στην επιχείρηση και στη γνωριμία τους με τις πολιτικές, τις διαδικασίες, και τη γενικότερη κουλτούρα, ονομάζεται:

- α. εκπαίδευση γνωριμίας-προσανατολισμού.
- β. εκπαίδευση ομαδικότητας.
- γ. εκπαίδευση ποικιλομορφίας.
- δ. εκπαίδευση στην πράξη.
- ε. εκπαίδευση στον προσομοιωτή.

46. Η «εκπαίδευση» που παρέχει στους εργαζομένους τις δεξιότητες και τα εργαλεία που απαιτούνται για την επιτυχημένη συνεργασία με άλλους, ονομάζεται:

- α. εκπαίδευση γνωριμίας-προσανατολισμού.
- β. εκπαίδευση ομαδικότητας.
- γ. εκπαίδευση ποικιλομορφίας.
- δ. εκπαίδευση στην πράξη.
- ε. εκπαίδευση στον προσομοιωτή.

47. Η «εκπαίδευση» που επικεντρώνεται στην αναγνώριση και ελαχιστοποίηση των προκαταλήψεων που υπάρχουν για ορισμένες κατηγορίες ανθρώπων, ονομάζεται:

- α. εκπαίδευση γνωριμίας-προσανατολισμού.
- β. εκπαίδευση ομαδικότητας.
- γ. εκπαίδευση ποικιλομορφίας.
- δ. εκπαίδευση στην πράξη.
- ε. εκπαίδευση στον προσομοιωτή.

48. Σε σχέση με άλλες μορφές αξιολόγησης, η αξιολόγηση \_\_\_\_\_ θεωρείται πιο αντικειμενική, μιας και μπορεί να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένα μέτρα, όπως πωλήσεις και κέρδη.

- α. ισολογισμού.
- β. συμπεριφοράς.
- γ. χαρακτηριστικών.
- δ. αποτελεσμάτων.
- ε. κλάδου.

49. \_\_\_\_\_ αποτελεί μια διαδικασία στην οποία οι στόχοι που τίθενται, από τον κάθε υφιστάμενο σε συνεργασία με τον προϊστάμενο του, πρέπει να εκπληρώνονται μέσα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

- α. Το όριο εποπτείας.
- β. Η διοίκηση με στόχους.
- γ. Η εργοδοσία κατά βούληση.
- δ. Η ενότητα εντολής.
- ε. Η συγκριτική ανάλυση.

50. \_\_\_\_\_ αποτελούν την παραδοσιακή πηγή άντλησης πληροφοριών για την αξιολόγηση του προσωπικού, μιας και βρίσκονται στην καλύτερη θέση για να παρατηρούν την απόδοση κάθε εργαζομένου.

- α. Οι άμεσοι συνεργάτες.
- β. Οι υφιστάμενοι.
- γ. Οι συνάδελφοι του ίδιου επιπέδου.
- δ. Τα μέλη της ομάδας εργασίας.
- ε. Τα διοικητικά στελέχη και οι προϊστάμενοι.

51. Ποια από τις παρακάτω προτάσεις για την «αξιολόγηση 360 μοιρών» είναι αληθινή;

- α. Χρησιμοποιεί μια μονάχα πηγή άντλησης πληροφοριών.
- β. Συχνά, οι αξιολογούμενοι μπορούν να επιλέγουν τους αξιολογητές.
- γ. Είναι μια λιγότερο ολοκληρωμένη μέθοδος, σε σχέση με κάποιες άλλες.
- δ. Βασικός της στόχος είναι λήψη διοικητικών αποφάσεων.
- ε. Συνήθως, η ανατροφοδότηση είναι περιορισμένη.

52. Τα «συστήματα κινήτρων» εφαρμόζονται για να:

- α. εξοικονομούν χρήματα για τους εργοδότες.
- β. κινητοποιούν τους εργαζόμενους ώστε να γίνονται πιο παραγωγικοί.
- γ. οδηγούν στην αποφυγή της διπλής φορολόγησης.
- δ. μειώνεται το άγχος των εργαζομένων.
- ε. αυξάνεται ο ρυθμός των προσλήψεων.

53. Ένα σύστημα \_\_\_\_\_ κινήτρων αποτελείται από ένα αντικειμενικό κριτήριο με το οποίο συγκρίνεται η εργασιακή απόδοση. Ο μισθός καθορίζεται από την απόδοση του εργαζομένου. Τα συστήματα \_\_\_\_\_ κινήτρων χρησιμοποιούνται συχνά από τις διάφορες εταιρείες πώλησης.

- α. κερδοσκοπικών.
- β. ολοκληρωμένων.
- γ. εταιρικών.
- δ. ατομικών.
- ε. ομαδικών.

54. Το πρόγραμμα παροχών, στο οποίο οι εργαζόμενοι λαμβάνουν πιστώσεις, τις οποίες μπορούν να δαπανήσουν σε παροχές που ταιριάζουν στις δικές τους ανάγκες, ονομάζεται:

- α. Πρόγραμμα παροχών τύπου καφετέριας.
- β. Ευέλικτο πρόγραμμα παροχών.
- γ. Μονοδιάστατο πρόγραμμα παροχών.
- δ. Πρόγραμμα πιστωτικών μονάδων.
- ε. Πρόγραμμα ειδικής φροντίδας.