

UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI
FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI DREPT

FORMULAR PENTRU TESTAREA CUNOȘTIINȚELOR SPECIFICE
ADMITERE PROGRAME DE STUDII DE MASTERAT – SESIUNEA 2020

DOMENIUL MANAGEMENT

Încercuiți varianta corectă:

<p>1. Printre avantajele recrutării interne se numără:</p> <ul style="list-style-type: none">a) provoacă apariția de posturi vacante în lanț;b) atragerea candidaților este mult mai grea;c) firmele cunosc mult mai bine punctele forte și punctele slabe ale angajaților;d) speranța angajaților în promovare nu se materializează.	<p>6. Politica relațiilor cu angajații se referă la:</p> <ul style="list-style-type: none">a) raporturile reciproce stabilite între angajați;b) locuri de muncă sigure și sănătoase;c) dreptul angajaților de a fi informați asupra obligațiilor lor, inclusiv asupra urmărilor nerespectării disciplinei;d) asigurările sociale.
<p>2. Etapa empirică, prima etapă de dezvoltare a managementului resurselor umane, se caracterizează prin următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none">a) este localizată între cele două războaie mondiale;b) se bazează pe intuiție, bun-simț, tradiție și experiență;c) este proprie perioadei de avânt a capitalismului;d) preocuparea mai intensă a personalului pentru realizarea obiectivelor organizaționale.	<p>7. Care dintre următoarele strategii din domeniul resurselor umane sunt diferențiate în funcție de gradul de dependență față de strategia globală a firmei?</p> <ul style="list-style-type: none">a) strategia orientată valoric;b) strategia de supraviețuire;c) strategia corectivă;d) strategia de specializare.
<p>3. La baza piramidei motivaționale a lui Abraham Maslow se află:</p> <ul style="list-style-type: none">a) nevoile de bază, fiziologice;b) nevoile de apartenență socială;c) nevoile de siguranță;d) nevoia de stimă.	<p>8. Planificarea resurselor umane reprezintă orice efort rațional și planificat pentru a asigura:</p> <ul style="list-style-type: none">a) recrutarea unui număr suficient de personal adecvat;b) evaluarea performanțelor personalului;c) cariera resurselor umane;d) pensionarea resurselor umane.
<p>4. Planificarea carierei organizaționale presupune:</p> <ul style="list-style-type: none">a) dezvoltarea nevoilor resurselor umane;b) identificarea potențialului individului;c) solicitarea consilierii carierei;d) promovarea propriei imagini.	<p>9. O carieră eficientă presupune îndeplinirea cumulativă a două condiții:</p> <ul style="list-style-type: none">a) discontinuitate și stabilitate;b) instabilitate și continuitate;c) continuitate și stabilitate;d) ritmicitate și profesionalism.
<p>5. Dezvoltarea profesională a angajaților are ca scop:</p> <ul style="list-style-type: none">a) dobândirea de cunoștințe teoretice și practice;b) dobândirea de noi abilități și tehnici care să le ușureze munca;c) asumarea de responsabilități mai mari în actualele funcții;d) realizarea unui plan de carieră profesională.	<p>10. Formarea continuă vizează:</p> <ul style="list-style-type: none">a) obținerea diplomei de licențiat într-un anumit domeniu;b) dezvoltarea competențelor pentru evoluția în carieră, prin sistemul de formare / perfecționare;c) evoluția individuală a angajatului;d) stabilirea de noi contacte umane și dobândirea de noi experiențe.

Data

.....

Nume și prenume

.....

Semnatura

.....