

## **Примерные оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **«Оценка удовлетворенности трудом сотрудников компании»**

При проведении промежуточной аттестации обучающемуся предлагается дать ответы на 4 вопроса, приведенных в билете, из нижеприведенного списка.

#### **Примерный перечень вопросов**

1. Лояльность и личная преданность сотрудника работодателю – это синонимы?
2. Какой уровень лояльности более выгоден работодателю – «лояльность на уровне поступков» или «лояльность на уровне идентичности»?
3. Что такое «нулевая лояльность»?
4. Какие методы сбора исходной информации используются при оценке лояльности персонала?
5. Почему лояльность персонала является лишь «производной» от лояльности работодателя?
6. Почему информация, полученная в результате использования традиционных методик оценки уровня лояльности персонала, не всегда имеет достоверный характер?
7. Почему необходимо дифференцировать причины низкой лояльности персонала на две группы (определенные действиями администрации и определенные характеристикаами самого персонала)?
8. Почему выбор стратегического подхода к обеспечению высокой лояльности персонала находится в компетенции исключительно собственников или первого руководителя организации, а не руководителя кадрового направления ее деятельности?
9. Почему на выбор стратегического подхода к обеспечению высокой лояльности персонала влияет такой фактор, как степень легитимности бизнеса организации и агрессивности ее конкурентной стратегии?
10. Почему администрации и разработчикам Программы необходимо постоянно учитывать такой объективный фактор как специфическая трудовая ментальность россиян?
11. Почему к прямому или косвенному участию в процессе разработки и внедрения Программы целесообразно привлекать максимальное число руководителей и ведущих специалистов организации?
12. Какие три группы документов в совокупности составляют нормативно-методическое обеспечение Программы?
13. Какие виды функций выполняют непосредственные участники разработки и внедрения Программы?
14. В чем основная опасность привлечения к процессу разработки Программы сторонних для организации консультантов?
15. Влияние лояльности персонала на конкурентоспособность современной организации.
16. Методики оценки уровня лояльности персонала.
17. Понятие нелояльности персонала, ее типы и атрибуты.
18. Лояльность и личная преданность сотрудника работодателю – это синонимы?
19. Какой уровень лояльности более выгоден работодателю – «лояльность на уровне поступков» или «лояльность на уровне идентичности»?
20. Что такое «нулевая лояльность»?
21. Какие методы сбора исходной информации используются при оценке лояльности персонала?
22. Почему наилучшие результаты по противодействию нелояльным сотрудникам обеспечивают технологии отбора кандидатов на трудоустройство?
23. Почему даже самые эффективные технологии отбора кандидатов на трудоустройство не обеспечивают стопроцентного результата в защите от попадания в штат нелояльных сотрудников?
24. Почему особую роль в выявлении нелояльных сотрудников играют их непосредственные руководители?
25. Почему использование штатных психологов для выявления нелояльных сотрудников обеспечивает лучшие результаты, нежели приглашение специалистов из сторонних организаций?

26. Почему для проведения служебных расследований более целесообразно приглашать специалистов частных детективных агентств, нежели использовать собственную службу безопасности?