به نام خدا

**1 – مدیریت را تعریف کنید :** فرآیند به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی ، ساماندهی ، بسیج منابع و امکانات ، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی بر اساس نظام ارزشی مورد قبول ، صورت می گیرد تعریف مذکور 5 قضیه اساسی را که زیربنای مفاهیم کلی نظری و عملی مدیریت است را در می گیرد که شامل :

1- مدیریت یک فرآیند است.

2- مفهوم نهفته ی مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است

3- مدیریت موثر، تصمیم های مناسبی می گیرد و به نتایج مطلوبی دست می یابد.

4- مدیریت کارا، به تخصیص و مصرف مدبرانه منابع می گویند.

5- مدیریت را بر فعالیت های هدف دار تمرکز دارد.

**2 – نظریه اصولگرایان را در مورد مدیریت توضیح دهید ؟** این نظریه در هنگام جنگ جهانی اول توسط فایول بنیان و نهادینه شده است؛ فایول کل سازمان را پیکره واحدی می داند که فعالیت آن به شش دسته تقسیم می شود که شامل فنی ، بازرگانی ، مالی ، ایمنی، حسابداری و در نهایت وظایف رهبری سازمان است. وی معتقد است درا مور مدیریت هیچ مطلقی وجود ندارد و 14 اصل را برای انجام وظایف مدیریتی مفید می داند.

**3 – نظریه بوروکراسی را در علم مدیریت شرح دهید ؟** نظریه بروکراسی مربوط به ماکس وبر است ؛ این نظریه تفاوت چندانی با توصیه های عمل گرایانه تیلور و فایول ( نظریه اصولگرایان ) ندارد فقط در آثار وبر تجویزی است و مسائل غیر مدیریتی را هم برای بالا بردن توان سازمانی در نظر میگیرد.

**4 – مکتب نئوکلاسیک را توضیح دهید؟** در دهه 1920 میلادی که نارسایی های مکتب کلاسیک پدیدار شد این مکتب قوت گرفت و توجه خود را بر روی روابط انسانی متمرکز کرد. در این مکتب علاوه بر تاکید بر جنبه های انسانی مدیریت به خنثی کردن جنبه فنی – مهندسی ، تمایلات جنبش مدیریت علمی افزون شد. پایه گذاران این مکتب ضمن اشاره به بی کفایتی های مکتب کلاسیک ، مطالعات وسیعی درباره چگونگی واکنش کارکنان به میران تولید ، نسبت شرایط کاری ، طراحی شغل و محرک های مدیریتی انجام داند.

**5 – نقش های مدیر را نام ببرید؟** جدیدترین نظریه مدیریت است ؛ بر اساس این نظریه که منتز برگ آن را طرح کرده است برنامه ریزی ، سازماندهی ، هماهنگی و کنترل جزو وظایف مدیران نیست بلکه مدیر باید به فعالیت های گوناگون دیگری به این شرح بپردازد : 1) نقش های متقابل شخصی ؛ رئیس تشریفات – رهبر - رابط 2) نقش های اطلاعاتی ؛ گیرنده اطلاعات – نشر دهنده اطلاعات ، سخنگو  3) نقش های تصمیم گیری  که شامل سوداگر ، آشوب زدایی ، تخصیص منابع و مذاکره است .  البته نظریه برگ کامل نیست زیرا وظایف دیگری از مدیریت آنقدر مشخص است که نمیتوان آن را نادیده گرفت . این وظایف شامل برنامه ریزی ، سازماندهی ، هماهنگی و کنترل است.

**6 – مدیریت میانی چه کارکردی دارد ؟ توضیح دهید ؟**

مدیران میانی به طور مستقیم به مدیریت به مدیریت رده ی بالا گزارش میدهند کارشان مدیریت بر سرپرستان است و نقش حلقه ی واسطی را میان مدیریت عالی و مدیریت عملیاتی به عهده دارند. مدیران میانی برنامه ریزی میان مدت می کنند و برای اظهار نظر مدیریت عالی برنامه های جامع تر و بلند مدت آماده می سازند. عملکرد مدیر رده های پایین را تحلیل کرده و توانایی و آمادگی را برای ارتقا تعیین می کنند و به مدیران رده پایین در تولید ، پرسنل و سایر مسائل، خدمات مشاوره ای عرضه می دارند.

**7 – 5 عامل مهم که نحوه انجام کار را در آینده تحت تاثیر قرار می دهد نام ببرید؟** 1) توسعه های تکنیکی 2) جهانی شدن 3) تغییرات دموگرافیک " مردم شناسانه " 4) روندهای اجتماعی 5) توسعه کمتر گاز کربن

**8 – جدول ویژگی های متد " هی " را رسم نمایید ؟**

**هدف و رسالت سازمان**

**ارزیابی شغل**(که سهم شغل **برنامه/استراتژی آنالیز شغل** (که سهم شغل

را در سازمان ارزیابی می کند) **ساختار سازمانی** را در سازمان توصیف می کند)

**مشاغل**

هدف و رسالت سازمان

برنامه/استراتژی

ارزیابی شغل که سهم شغل را

در سازمان ارزیابی می کند

ساختار سازمانی

آنالیز شغل که سهم شغل

 در سازمان توصیف میکند

مشاغل

**9 – مدل ارزشیابی مشاغل هی را شرح دهید (میتوانید جدول را رسم کنید)** ؟ یکی از قوی ترین و اصیل ترین مدل های ارزشیابی است که ابعاد و عوامل اندازه گیری آن طی 60 سال به تکامل رسیده است . این مدل رویکرد سیستمی به مشاغل دارد.جدول زیر جهت تبیین بیشتر موضوع آمده است :

|  |  |
| --- | --- |
| **ایجاد شغل** | **عوامل** |
| دانش/ مهارت | -       مهارت های فنی-       مهارت های مدیریتی-       مهارت های ارتباطی |
| حل مسأله | -       محیط فکری-       چالش فکری |
| پاسخگویی | -       آزادی عمل-       اندازه تأثیر-       ماهیت تأثیر |

**10 – دانش یا مهارت از پارامترهای مهم مدل ارزشیابی " هی " است؛ آن را توضیح دهید**

هر شغلی نیازمند داشتن مهارت ها ودانش کاری است تا بتوان از عهده همه جانبه ان براید

دانش یا مهارت از سه عامل تشکیل شده است :

1- مهارت فنی تخصصی : عمق ووسعت دانش فنی وتخصصی مورد نیاز برای رسیدن به عملکرد موفقیت امیز در شغل مورد نظر

2- مهارت مدیریتی : الزام به بر عهده گرفتن وظایف مدیریتی مثل هدایت برنامه ریزی وسازماندهی کارکنان

3- مهارتهای ارتباطات انسانی : مهارتهای انسانی مورد نیاز برای تعامل موفقیت امیز با اشخاص وگروهها در درون وبرون سازمان

**11 – برنامه خوب باید متعادل و قابل انعطاف باشد ؛ توضیح دهید ؟** متعادل یعنی در توجه به بخش های سازمان دچار عدم تعادل نشویم ومنابع را بطور متوازن بین بخش های سازمان تقسیم کنیم وبه بخش های مختلف به میزان لازم توجه شود.

قابلیت انعطاف داشتن به این معنی میباشد که پیش بینی هایی شود که بتوانیم در صورت لزوم تغییراتی را در برنامه ایجاد کنیم . معمولا برنامه های استراتژیک در دوره های زمانی مشخصی مورد بازنگری قرار میگیرند ومعمولا تغییراتی در انها ایجاد میشود وهیچ برنامه ایی بصورت خشک نمیتواند باشد ودر بعضی برنامه ها یک میزانی از انعطاف از ابتدا در خود برنامه طراحی شده است .

**12 – ویژگیهای مدیران آینده ساز ، آینده نگر و شگفت زده را بنویسید ؟** آینده ساز کسانی هستند که تعیین می کنند آینده چگونه باشد ؛ آینده نگر مدیران و افرادی هستند که می توانند حدس بزنند در آینده چه اتفاقاتی می افتد و برای آن برنامه ریزی می کنند ؛ شگفت زده مدیرانی هستند که در تماشای آینده ای که محقق شده هستند و پس از اینکه آینده اتفاق افتاد از آن استفاده می کنند.

**13 – تکنیک های 5 سوالی را در تدوین ماموریت سازمانی توضیح دهید؟** این تکنیک بر 5 عنصر استوار است : 1) چه چیزی ؟ به این معنی که ما چه خدماتی ارائه می دهیم و یا چه محصولاتی را تولید می کنیم و یا چه نیازی از جامعه را برطرف می کنیم 2) چه کسی ؟ مشتریان ما چه کسانی هستند و چه نیازی از آنان برآورده می کنیم و مخاطبین ما چه کسانی هستند 3) کجا ؟ حیطه فعالیت ما کجا قرار دارد ، بازاری که ما در آن فعالیت می کنیم در کدام محدوده جغرافیایی قرار دارد 4) چرا ؟ چرا ما وارد این بازار شده ایم ، چرا این محصول را تولید می کنیم . در واقع ممکن است وجه ممیزه شرکت در این سوال بیان شود 5) چگونه ؟ ما چگونه این محصولات را تولید می کنیم و با چه تکنیک و روشی تولیدات را ارائه می کنیم.

**14 – ویژگی های یک برنامه خوب را نام ببرید ؟** 1) اهداف باید روشن ، مشخص و قابل فهم باشد 2) ساده و جامع باشد 3) برنامه باید متعادل و در عین حال قابل انعطاف باشد 4) هر برنامه باید دارای محدوده زمانی باشد 5) یک برنامه خوب باید مشارکت اعضای سازمان را به همراه داشته باشد.