

نمونه سوالات مدیریت امور مالی و کارکنان

سری اول

۱- کدامیک از موارد زیر مبهم ترین جنبه بهسازی بهروری می باشد؟

الف- کاهش بهروری ب- برنامه ریزی امور کارکنان ج- تعریف بهروری و اندازه گیری آن د- افزایش بهروری

۲- برون داد فرد گروه یا سازمان بخش بر برون دادی که فرد گروه برای پدید آوردن آن برون داد نیاز دارد را چه می نامند ؟

الف- کیفیت زندگی کاری ب- بهروری ج- مسئولیت د- خودکاری

۳- کدام گزینه نماینگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت و عزت نفس می کنند ؟

الف- کیفیت زندگی کاری ب- کارآیی ج- بهروری د- گزینه ب و ج

۴- برنامه های کیفیت زندگی کاری با اثر گذاری روی کدام مورد می تواند از میزان غیبت و ترک خدمت کاسته و نیاز به منابع انسانی را کاهش دهد ؟

الف- روابط کار ب- کارمند یابی و گزینش ج- رقابت د- برنامه ریزی امور کارکنان

۵- کدام مورد از مقصودهای بهروری به حساب می آید ؟

الف- عملکرد ب- بقا و پایداری ج- مسئولیت د- گزینه الف و ب

۶- کدام گزینه از مقصودهای کیفیت زندگی به شمار نمی رود ؟

الف- مسئولیت ب- احترام ج- رقابتی کارکردن د- خشنودی

۷- کدام مورد می تواند انتقال اندیشه های کارکنان رادر راستای بهتر شدن فرآورده ها آسان سازد و احساس مشارکت کارکنان افزایش یابد ؟

الف- ارتباط ب- برنامه ریزی امور کارکنان ج- بهره وری د- عملکرد

۸- تعیین و پی بردن به خصوصیات عینی و واقعی سازمان مربوط به کدامیک از مقیاسها میباشد ؟

الف- مقیاسهای غیر واکنشی ب- مقیاسهای ذهنی ج- مقیاسهای واکنشی د- مقیاسهای ذهنی یا واکنشی

۹- کدامیک از روشهای زیر برای گردآوری اطلاعات بکار برده نمی شود ؟

الف- بررسی پرونده های فردی ب- برنامه ریزی دقیق ج- مصاحبه د- مشاهده

۱۰- با هم کارکردن برای پدید آوردن یک فراورده نهایی وظیفه اساسی کدامیک از گروههای کاری میباشد ؟

الف- گروههای کاری نیمه مستقل ب- گروههای کاری مستقل ج- گروههای کاری وابسته د- گروههای کاری نیمه وابسته

۱۱- کدام گزینه از مهارتهای لازم در گروههای نیمه مستقل به شمار می روند ؟

الف- مهارتهای مستقیم مربوط به کار ب- مهارتهای طراحی کار ج- مهارتهای مدیریتی د- همه موارد

۱۲- در ابتدا حلقه های کیفیت به رشد صنعتی پویای کدامیک از کشورها یاری بسیار داده است ؟

الف- آلمان ب- انگلستان ج- چین د- ژاپن

۱۳- حلقه کیفیت شامل چند نفر از اشخاص است که از یک منطقه کاری مشابه برگزیده می شوند ؟

الف- ۳ تا ۴ نفر ب- ۵ تا ۸ نفر ج- ۷ تا ۱۰ نفر د- ۵ تا ۷ نفر

۱۴- مهم ترین بخش از برنامه حلقه های کیفیت کدامیک از موارد زیر می باشد ؟

الف- نقش فرد میانجی ب- اتحایه کارگری ج- مدیریت د- مشارکت کارکنان

۱۵- کدام نظریه مدیران ژاپنی را بر می انگیزد و نظام را به کار می اندازد ؟

الف- نظریه Z ب- نظریه A ج- نظریه J د- نظریه F

۱۶- در کدام نظریه ترس یک برانگیزاننده نیرومند است ؟

الف- نظریه f ب- نظریه A ج- نظریه Z د- نظریه J

۱۷- غنی کردن شغل سطح ویژگیهای کدام یک از گزینه ها را تغییر می دهد ؟

الف- تنوع مهارتها- هویت شغل ب- خودمختاری در کار - باز خورد شغلی

ج- هویت شغل - اهمیت شغل د- همه موارد

۱۸- کدام مورد صحیح نمی باشد ؟

الف- غنی کردن شغل دارای اثرهای محدود است ب- غنی کردن شغل دارای اثرهای نامحدود است

ج- غنی کردن شغل تنهابه برخی از نیازهای روان شناختی پاسخ میگویند د-گزینه الف وج

۱۹- کدام مورد از اصول مهندسی صنعتی و طراحی سازمان به شمار نمی رود؟

الف-کارها بهوظیفه های بزرگ و معین تقسیم شوند ب-زمان انجام هر وظیفه اندازه گیری شود

ج- گردش کار پیگیری و هدایت شود د-گردش کار در صورت ضرورت اصلاح شود

۲۰- در زمینه بر پایی و استقرار تجهیزات طراحی و ساخت با کمک رایانه ها کدام کشور درمقایسه با بقیه عقب تر است ؟

الف-کانادا از ژاپن.آلمان وایالات متحده امریکا ب- ژاپناز کانادا.آلمان وایالات متحده امریکا

ج-آلمان از ژاپن.کانادا و ایالات متحده امریکا د- ایالات متحده امریکااز آلمان.ژاپن و کانادا

جواب سوالات:

۱- ج ۲- ب ۳- الف ۴- د ۵- د ۶- ج ۷- الف ۸- الف ۹- ب ۱۰- الف

۱۱- د ۱۲- د ۱۳- ج ۱۴- الف ۱۵- د ۱۶- الف ۱۷- د ۱۸- ب ۱۹- الف ۲۰- الف

سری دوم

۱- کدام گزینه های زیر تعریف مسیر شغلی درونی را بیان میکند؟

الف) مجموعه ی متوالی نگرشها و رفتارهای فردی در زمینه فعالیت ها و تجربه های مربوط در کار در طول عمر □

ب) به دیدگاههایی که شخص نسبت به شغلش دارد اشاره می کند. ▪

ج) انواع شغلهای واقعی که فرد بر عهده داشته است □ .

د) به معنای پیشرفت در سازمان اشاره می کند □ .

۲.....-تلاشی است رسمی ، سازمان یافته و برنامه ریزی شده برای

ایجاد تعادل میان نیازهای شغلی افراد و نیازهای سازمان به نیروی کار.

الف) برنامه ریزی مسیر شغلی □ ب) نظام پیشرفت شغلی ▪ ج) مدیریت مسیر شغلی د) نیازسنجی □

۳- برنامه های تعیین مسیر شغلی به چه سالی باز می گردد؟

الف) ۱۹۳۵ □ ب) ۱۹۳۰ □ ج) ۱۹۲۵ □ د) ۱۹۲۰ ▪

۴- کدام یک از موارد زیر جزء دگرگونیهای که در نیروی کار کنونی پدیده آمده است نمی شود؟

الف) کارکنان مسن □ ب) کارکنان اقلیت □ ج) زوجهای شاغل ▪ د) مادران شاغل □

۵- وظایف اصلی کارکنان در دوره ی مسیر شغلی.....می باشد.

الف) رویارویی با واقعیتها □

ب) ایجاد تغییر در رویاهای پیشین □

ج) بازنگری تصمیم پیشین مسیر شغلی □

د) حرکت به سوی نقش های رهبری در موسسه ▪

۶- کدام یک از موارد زیر جزء فعالیتهای سازمانها برای کمک به کارکنان اوایل مسیر شغلی نمی باشد؟

الف) مشارکت در فعالیتهای خود ارزیابی و تشویق □

ب) تعیین مسیرهای شغلی واقع بینانه و انعطاف پذیر □

ج) تشویق برای شرکت در دوره های کار آموزی و آموزشهای بلند مدت ▪

د) ایجاد روابط حمایت کننده با اعضا مهم سازمان □

۷- کدام یک از موارد زیر جزء وظایف اساسی کارکنان در اوایل مسیر شغلی نمی باشد؟

الف) ارتباط بین مسیر شغلی و جنبه های غیر شغلی زندگی □

ب) حمایت اعضای مهم سازمان □

ج) ایجاد تغییر در رویاهای پیشین ▪

د) انتطابق با کار و مستحکم کردن پایه های کاری □

۸- مدیران در فعالیتهای برنامه ریزی مسیر شغلی در قبال کارکنان خود چه نقشی را ایفا می کند؟

الف) حمایت کننده □ ب) سرپرست □ ج) مشاور و مربی ▪ د) الگو □

۹ - کدام یک از موارد زیر جزء گامها و اقدامهایی که در ایجاد نظام مسیر پیشرفت شغلی اجرا می شوند نیست؟

الف) چشم انداز □ ب) طرح عملی □ ج) نیازسنجی □ د) برون سپاری ▪

۱۰- کدام یک از اقدامات زیر جزء اقدامات مرحله ی نیازسنجی در ایجاد نظام مسیر پیشرفت شغلی می باشد؟

الف) ایجاد یک فلسفه ی بلند مدت □ ب) ارزیابی منابع و قابلیتها □

ج) تعیین مأموریت یا فلسفه برنامه ▪ د) تعیین یک گروه مشورتی □

- کدام مورد جزء پرداختهای مستقیم نظام پرداخت می باشد؟ ص ۴۳۱

الف- برنامه های حمایتی ب- خدمات رفاهی ج- مزد پایه د- [۴] مزد ایام تعطیل

۲ - کدام مورد جزء پرداختهای غیر مستقیم نظام دستمزد و حقوق می باشد؟ ص ۴۳۱

الف- مزد پایه ب- برنامه های حمایتی ج- [۲] مزد مبتنی بر عملکرد د- گزینه الف و ج

۳- اهمیت نظام پرداخت را با اجرای کدام مورد می توان یافت؟ ص ۴۳۲

الف- سخت تر کردن هدفهای استراتژیک سازمان ب- عدم برانگیختن افراد

ج- افزایش هزینه های نیروی کار د- جذب کارجویان بالقوه^[۱]

۴- کدام مورد مربوط به پاداشهای شخصی مربوط به شغل است؟ ص ۴۳۳

الف- افزایش حقوق ب- جذابیت کار ج- برخورد های دوستانه د- فرصت مطالعاتی

۵- کدام مورد تاثیر محیط را در نظام پرداخت شامل نمی شود؟ ص ۴۳۷

الف- کارشکافی ب- ملاحظات قانونی در نظام پرداخت ج- اتحادیه ها د- بازار کار

۶- کدام گزینه در مورد ملاحظات قانونی در پرداخت صحیح نیست؟ ص ۴۳۷

الف- حداقل حقوق ایام تعطیل باید از حقوق ایام کار پایین تر باشد. ب- حداکثر ساعات کار در هفته باید معین باشد.

ج- حق اضافه کاری باید بر مبنای نرخ معینی نسبت به اصل حقوق پرداخت شود. د- نگهداری سوابق حاکم بر حقوق و دستمزد الزامی ندارد^[۱].

۷- کدام مورد از اقدامات اتحادیه ها در عوامل موثر در نظام پرداخت نمی باشد؟ ص ۴۳۸

الف- تاثیر در تصمیم گیری نرخهای دستمزد ج- اجرای برنامه ارزشیابی شغل^[۱]

ب- تاثیر در مراحل کارشکافی شغل د- میز مذاکره در مورد تامین خواسته های اتحادیه

۸- گام نخست در ارزشیابی شغل چیست؟ ص ۴۴۰

الف- کارشکافی کامل شغل ب- تعیین عوامل پرداخت و اهمیت نسبی آنها^[۱]

ج- طرح ریزی نظامی برای ارزشیابی مشاغل د- تعیین روش انجام ارزشیابی شغل و شخص ارزیاب

۹- ضریب دهی تفاضلی در کدام مورد زیر بکار می رود؟ ص ۴۴۲

الف- جذب و گزینش نیروی کار ب- ملاحظات قانونی در پرداخت ج- ارزشیابی مشاغل د-^[۲] هیچکدام

۱۰- از روشهای کیفی ارزشیابی مشاغل می توان به کدام گزینه اشاره کرد؟ ص ۴۴۲

الف- طرح هی ب- روشهای امتیازی ج- ارزشیابی مبتنی بر مهارت د- روش رتبه بندی^[۲]

۱۱- در روش رتبه بندی از روشهای ارزشیابی مشاغل کدام گزینه صحیح نمی باشد؟ ص ۴۴۳

الف- ارزشیابی شمار اندکی از مشاغل مطرح باشد. ب- در رتبه بندی شمار زیادی از مشاغل، باید مشاغل کلیدی شاخص برای مقایسه به کار روند.

ج- این روش زمانی مناسب است که مشاغل با یکدیگر متفاوت باشند. د- این روش زمانی مناسب است که مشاغل مشابه همدیگر باشند^[۲].

۱۲- محدودیت اساسی روش طبقه بندی مشاغل از ارزشیابی شغل چیست؟ ص ۴۴۴

الف- مبنای ارزشیابی شغل فقط یک عامل است ب-^[۲] برای شمار بزرگی از مشاغل می باشد.

ج- برای سازمانهایی که دارای موسسات وابسته با پراکندگی جغرافیایی زیاد هستند. د- برای سازمانهایی با عنوانهای مشابه و محتوای متفاوت است.

سری سوم

۱- کدام گزینه زیر صحیح است؟

الف) جریان بر حرکت در طول زمان و در جهت رسیدن به نتیجه ای دلالت دارد.

ب) هدف شامل غایتهای انسانی و فلسفی است در حالیکه مقصود به غایتی انسانی اشاره دارد.

ج) رویدادها در اصل فعالیتها، وقایع یا در گوناگونیهایی هستند که ممکن است بزرگ یا کوچک باشند.

د) مورد الف وج صحیح است.

۲.....(رامی توان جریان قابل تشخيصی از رویدادهای به هم وابسته در راه رسیدن به یک هدف به شمار آورد.

الف) هدف (ب) فرایند (ج) رویداد (د) جریان

۳ (از نظر.....نظام عبارت است از مجموعه ای از عناصر روابط میان آنها و روابط میان ویژگیهای آنها.

الف) برتالانی (ب) کاست (ج) هال و فاگن (د) رورنتسواگ

۴ (در مورد نظام کدام گزینه صحیح است؟

الف) پیوند ویژه ای از اجزای به هم پیوسته است.

ب) در آن به اجرای یک یا چند فرایند اشاره می شود.

ج) اجزائی از هم گسسته و مستقل از هم دیگر است.

د) مورد الف و ب صحیح است.

۵ (کدام یک از گزینه های زیر در مورد ویژگیهای نظام صحیح است؟

الف) نیرو، مواد و اطلاعات جزء درون دادهای باشند.

ب) نیرو، مواد و اطلاعات جزء برون دادهای باشند.

ج) خدمات و ضایعات جزء درون دادها هستند.

د) نیرو، خدمات و اطلاعات جزء پردازشگرهای باشند.

۶ (نظامهای ساختمند و نیمه ساختمند از نظرات کدام یک از افراد زیر است؟

الف) فایول (ب) آپتنر (ج) کاست (د) هال

۷.....(تعیین هدفها و غايتها و تعیین فعاليتها و منابع مورد نیاز برای رسیدن به این غايتهاست.

الف)سازماندهی ب)نظارت ج)برنامه ریزی
(د)هماهنگی

۸ (فرایند ارزشیابی عملکرد در سراسر سازمان.....نامیده می شود.

الف)برنامه ریزی ب)نظارت ج)سازماندهی د)هدایت

۹.....(به فرایند و داشتن مردم به اجرای فعالیتهای سازمان اطلاق می شود.

الف)سازماندهی ب)برنامه ریزی ج)هماهنگی د)هدایت
کردن

۱۰ (شبکه ای از فرایندهای عملیاتی و اداری که برهم تأثیر متقابل دارند.....نامیده می شوند.

الف)سازمان ب)فرایند ج)نظام د)پاره
نظام

۱۱ (کدام یک از گزینه های زیر در مورد ویژگیهای سازمان صحیح است؟

الف)یک سازمان در اصل از سوی انسان هدایت می شود.

ب)سازمانها نظامهایی سازگار هستند و با محیطهای دیگر پیوسته در ارتباط می باشند.

ج)هر سازمان دارای بافتی یگانه از فرایندها و نظامهاست.

د)همه موارد صحیح است.

۱۲(برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و نظارت جزء.....هستند.

الف)فرایندهای عملیاتی ب)فرایندهای اداری-عملیاتی ج)فرایندهای اداری
(د)هیچکدام

۱۳(در مفاهیم فایول.....به حفظ روابط متقابل درست میان بخشهای مختلف سازمان اشاره دارد؟

الف) برنامه ریزی ب) هماهنگی کردن ج) تأمین نیروی انسانی د) نظارت

پاسخنامه سوالات

۱) د ۲) ب ۳) ج ۴) د ۵) الف ۶) ب ۷) ج ۸) ب ۹) د ۱۰) الف ۱۱) د ۱۲) ج ۱۳) ب

سری چهارم

۱. شرکت نیوکر از چه طرحهایی برای پرداخت کارانه گروهی استفاده میکند؟

الف. برنامه کارانه تولید. برنامه کارانه سرپرستان. برنامه کارانه ارشد

ب. برنامه کارانه تولید. برنامه کارانه سرپرستان.

ج. برنامه کارانه تولید. برنامه کارانه سرپرستان. برنامه کارانه نیروی ستادی و حرفه ای

د. ج. برنامه کارانه تولید. برنامه کارانه سرپرستان. برنامه کارانه نیروی ستادی و حرفه ای. برنامه کارانه اعضای ارشد

۲. این کارانه گاهی به شکل مشارکت در سود است؟

الف. طرحهای کارانه سازمانی

ب. طرحهای مشارکت در سود

ج. طرحهای کارانه گروهی

د. طرح اسکنلن

۳. در کدامیک از طرحها پرداخت سهم ناشی از سود در فاصله های زمانی مشخصی میسر است؟

الف. طرح اسکنلن

ب. طرحهای نقدی

ج. طرحهای مزد مبتنی بر سود سهام

د. طرحهای کارانه سازمانی

۴. علل پیشرفتهای تکنولوژی موانع ومشکلات:

الف. دشواریهای تشخیص و اندازه گیری عملکرد است

ب. مشکلات تشخیص پاداشهایی که از نظر کارکنان ارزشمندند است

ج. مشکلات ایجاد ارتباط میان پاداشها و عملکرد است

۵. علل مخالفت کارکنان موانع ومشکلات:

الف. مشکلات تشخیص پاداشهایی که از نظر کارکنان ارزشمندند است

ب. دشواریهای تشخیص و اندازه گیری عملکرد است

ج. مشکلات ایجاد ارتباط میان پاداشها و عملکرد است

۶. علل به کارگیری پاداشهای ناکافی واندک موانع ومشکلات:

الف. مشکلات تشخیص پاداشهایی که از نظر کارکنان ارزشمندند است

ب. مشکلات ایجاد ارتباط میان پاداشها و عملکرد است

ج. دشواریهای تشخیص و اندازه گیری عملکرد است

کلید سوالات:

۱. د. ۲. الف ۳. ب ۴. الف ۵. ج ۶. الف

سری پنجم

۱. کدامیک از گزینه های زیر صحیح می باشد ؟

الف. برای جذب کارکنان جدید نباید بین حقوق پرداختی آنها با سایر سازمان ها تساوی برون سازمانی باشد.

ب. محتوای یک شغل با گذشت زمان تغییر نمی کند.

ج. قیمت گذاری مشاغل در صورتیکه مبتنی بر فلسفه مساوات در پرداخت مشاغل مشابه باشد باعث رضایت از پرداخت می شود.

د. نرخهای پرداخت و ساختارهای پرداخت نباید پیوسته بازنگری شود.

۲. کدامیک از موارد زیر جزء عوامل ارزیابی نظام پرداخت نمی باشد ؟

الف. نگهداری کارکنان شایسته ب. برانگیختن کارکنان

ج. عدم کنترل هزینه های نیروی کار د. جذب کارجویان توانمند

۳. طرحهای غیرعملکردی نظام پرداخت میزان کار افراد را تا درصد و طرحهای عملکردی گروهی میزان کار را تا درصد افزایش می دهند؟

الف. ۲۰-۳۰ ب. ۲۰-۳۰ ج. ۱۵-۴۰ د. ۱۵-۴۰

۴. کدامیک از طرحهای نظام پرداخت مبتنی بر اساس عملکرد بر پایه استانداردهای بهره وری و شاخصهای مستقیم بازدهی افراد می باشد ؟

الف. طرح پرداخت شایستگی ب. طرح پرداخت کارانه

ج. طرح سنجش مستقیم عملکرد د. ب و ج

۵. کدامیک از موارد زیر جزء تاثیر گذاری حقوق و دستمزد بر عملکرد کارکنان از دیدگاه سازمان می باشد؟
الف. اندازه گیری عملکرد باید منصفانه باشد.

ب. نظام ارزشیابی عملکرد باید از تعصب بدور باشد.

ج. حقوق و دستمزد باید ارزشمند تلقی شود.

د. فرد نباید برای دریافت بیشتر با خطر و تعارض مواجه شود.

۶. کدامیک از جملات زیر صحیح نمی باشد؟

الف. بسیاری از سازمانها ترجیح می دهند بجای پرداختهای تعدیلی از پاداش شایستگی استفاده کنند.

ب. طرحهای تعدیلی به شاخص قیمت مصرف کننده وابسته اند.

ج. بسیاری از سازمانها برای تعدیل هزینه زندگی افزایشهای همگانی بکار می گیرند.

د. هریک از دو شکل پرداخت تعدیلی یا همگانی به عملکرد توجه دارند.

۷. میانگین دریافت شایستگی برای کارکنان حقوق بگر در سالهای ۱۹۷۷-۱۹۷۸ درصد بود که در سال ۱۹۷۹ به درصد کاهش یافت؟

الف. ۷/۷-۰/۸ ب. ۷/۷-۵/۶

ج. ۷/۷-۸ د. ۸-۵/۶

۸. هرچه شمار افراد موجود در چارکهای بیشتر باشد، بودجه لازم برای افزایشهای پاداش شایستگی است؟

الف. پایین تر - بیشتر ب. بالاتر - کمتر

ج. بالاتر - بیشتر د. پایین تر - کمتر

۹. افزایشهای پرداخت برای شایستگی به چه عواملی بستگی دارد؟

الف. تعدیلهای هزینه - عملکرد ب. عملکرد - پست

ج. پست - تعدیلهای هزینه د. تورم - تعدیلهای هزینه

۱۰. درصد افزایشهای شایستگی در چارکهای پایین تر و میزان مطلق افزایشها در چارکهای بالا است؟

الف. بیشتر - بیشتر ب. کمتر - بیشتر

ج. کمتر - کمتر د. بیشتر - کمتر

۱۱. روش سهمیم شدن در عملکرد رابطه نزدیکی بین و برقرار می کند؟

الف. عملکرد فرد - پاداشها ب. هدف - مالیات

ج. عملکرد فرد - سهام

د. پاداشها - هدف

۱۲. در کدامیک از طرحهای کارانه فردی پیوستگی میان نرخ ها و استاندارد ها کم رنگ تر می شود؟

الف. نظام پیشنهادها

ب. نظام تقویت و تشویق عملکرد

ج. طرح کار روزانه سنجش شده

د. طرح کارانه مدیران

۱۳. متداولترین نوع از طرحهای کارانه فردی کدامیک می باشد؟

الف. طرح کارانه مدیران

ب. طرح کارمزدی

ج. طرح تکه کاری

د. ب و ج

۱۴. طرحهای کارانه کارکنان و مدیران فروش را می نامند؟

الف. سهام شدن در عملکرد

ب. کمسیون

ج. حق العمل

د. ب و ج

۱۵. روش سهام شدن در عملکرد جزء کدامیک از طرحهای کارانه فردی می باشد؟

الف. نظام تقویت و تشویق عملکرد

ب. طرح کارانه فروش

ج. طرح کارانه مدیران

د. طرح کارمزدی

۱۶. در کدامیک از طرحهای کارانه فردی وظایف بر حسب مدت زمان لازم جزء به جزء شکسته می شوند؟

الف. طرح کار روزانه سنجش شده

ب. طرح ساعت کاری استاندارد

ج. طرح تکه کاری

د. طرح کارانه فروش

۱۷. دسته بندی پاداشها به دو گروه پیوسته و ناپیوسته جزء کدامیک از عوامل تقویت موثر در پرداخت مزد می باشد؟

الف. زمان بندی تقویت کننده

ب. روزمرگی تقویت کننده

ج. ویژگی تقویت کننده

د. ماهیت تقویت کننده

۱۸. کدامیک از جملات زیر صحیح نمی باشد؟

الف. روند طرح کارانه مدیران در راستای حق انتخابهای بلند مدت است.

ب. نظام پیشنهادها مبتنی بر پیشنهادهای مدیران می باشد.

ج. یکی از مزیت‌های طرح کارانه مدیران به حداقل رساندن جریان نقدی منفی است.

د. یکی از پیش فرض های اساسی نظام تقویت عملکرد درک رفتار است.

۱۹. طرحهای کارانه فردی چه بر پایه پولی و چه همراه با تشویقهای کلامی استوار باشد اغلب ارزش دارد؟

الف. مالی

ب. کارآمدی

ج. انگیزشی

د. اثربخشی

۲۰. کدامیک از عوامل زیر جزء عوامل تقویت موثر در پرداخت مزد نمی باشد؟

الف. ویژگی تقویت کننده

ب. ماهیت تقویت کننده

ج. زمان بندی تقویت کننده

د. کارآمدی تقویت کننده

سری ششم

۱ - کدام نوع مدیریت برنامه هایی را تدارک می بیند تا از نیروهای بالقوه انسانی به بهترین وجه استفاده شود؟

الف-مدیر تولید [] ب-مدیر اداری [] ج-مدیر منابع انسانی [] د-مدیر عامل []

۲-نخستین نشانه های رسمی مدیریت منابع انسانی به صورت تخصصی جدید در کدام قرون آشکار شد؟

الف-قرون ۱۷ و ۱۸ [] ب-قرون ۱۸ و ۱۹ [] ج-قرون ۲۰ و ۲۱ [] د-قرون ۱۹ و ۲۰ []

۳- کدامیک از جنبشهای زیر در دوره ی نخست تکامل مدیریت امور کارکنان از ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ پدید آمد؟

الف- روان شناسی صنعتی [] ب- جنبش روابط انسانی [] ج- جنبش منابع انسانی [] جنبش تکنولوژیک []

۴- روان شناسی صنعتی در اثر فعالیتهای کدام دانشمند پدید آمد؟

الف- تیلر [] ب- التون مایو [] ج- هوگو مانستر برگ [] د- لیلیان گیلبرت []

۵- نخستین آزمون هوش گروهی چه نام داشت؟

الف- آزمون z ارتش [] ب- آزمون آلفای ارتش [] ج- آزمون a ارتش [] د- آزمون بتای ارتش []

۶- پذیرش گسترده ی جنبش روابط انسانی به شکل گیری رشته ای نو به نام..... منجر شد ؟

الف- علوم رفتاری [] ب- علوم اجتماعی [] ج- یادگیری اجتماعی [] د- علوم سیاسی []

۷- کدامیک از موارد زیر جز پنج وظیفه ی اساسی مدیریت منابع انسانی است ؟

الف- پیدا کردن کارکنان [] ب- بررسی مشکلات مربوط به تولید [] ج- بررسی مسائل مالی موسسات [] د- جذب کارکنان جدید []

۸ - کدامیک از فعالیتهای زیر به برنامه ریزی وپیش بینی نیازهای سازمان به منبع انسانی مربوط می شود؟

الف- آموزش کارکنان جدید [] ب- ترفیع کارکنان [] ج- مسائل رفاهی کارکنان [] د- تحلیل شغلی []

۹ - سالهای رکود دهه ی ۱۹۳۰ باعث اتحادیه های کارگری شد ؟

الف- نزول [] ب- ثبات [] ج- رشد [] د- اضمحلال []

۱۰- کدام آزمون جهت جبران کم سوادى افراد متقاضى جذب در ارتش ایجاد شد؟

الف- آزمون z [] ب- آزمون بتای ارتش [] ج- آزمون آلفای ارتش [] د- آزمون a ارتش []

سرى هفتم

۱- کدام یک از موارد زیر جزء دلایل اهمیت مسئله حضور کارکنان در محل کار نمی باشد.

الف) مدیران در همسو کردن اهداف سازمان و کارکنان موفق نباشند.

ب) حضور به موقع در سرکار ، برای برخی کارکنان درجه اول اهمیت قرار ندارد.

ج) ورود اقلیت ها و زنان به بازار کار که بی تجربه بوده و دارای رزشهای متفاوتند.

*د) حمایت یک جانبه قوانین و مقررات از کارکنان

۲- شدید ترین اقدام انضباطی در مورد کدام تخلف در سازمانها اعمال می شود.

الف) حضور در کار ب) رفتار ضمن خدمت *ج) نادرستی د) فعالیتهای خارج سازمان

۳- کدامیک از موارد زیر جزء موارد تخلف نادرستی در سازمانها به شمار می آید.

الف) نافرمانی ، شوخی های بی جا ، نزاع

ب) قمار رعایت نکردن اصول ایمنی ، مصرف الكل

*ج) سرقت ، دروغ گفتن ، دادن اطلاعات نادرست در درخواست استخدامی

د) رشوه گرفتن ، کار برای سازمان رقیب ، ارتکاب جرم

۴ - کدامیک از جملات زیر نادرست است ؟

*الف) نوع اقدام انضباطی مناسب ، به موقعیت بستگی ندارد.

ب) هدف اقدام انضباطی تنبیه نیست

ج) مدیر باید پیش از اینکه دست به اقدام بزند هشدار دهد

د) رفتار منصفانه حکم می کند که اقدامهای مدیر پایدار باشد

۵ -تنبیه اخطار شفاهی زمانی اثر بخش است که در موقعیتی و..... انجام شود.

الف (رسمی - خصوصی *ب) غیر رسمی - خصوصی ج) غیر رسمی - عمومی د) رسمی - عمومی

۶- ترتیب اقدامهای انضباطی عبارتند از...

الف (اخطار شفاهی ، اخطار کتبی ، کاهش درجه ، تعلیق ، اخراج

ب) اخطار شفاهی ، اخطار کتبی ، کاهش درجه ، تعلیق، کاهش حقوق ، اخراج

*ج) اخطار شفاهی ، اخطار کتبی ، تعلیق ، کاهش درجه ، اهش حقوق ، اخراج

د) اخطار شفاهی ، اخطار کتبی ، تعلیق، کاهش حقوق ، کاهش درجه ، اخراج

۷- بحث انگیز ترین جنبه انضباط بدون تنبیه کدام است.

الف (تذکر شفاهی ب) تذکر کتبی * ج) یک روز مر خصی برای تصمیم گیری د) اخراج

۸ -جهانی سازی کسب و کار جزء کدام یک از جنبه های راهبردی در محیط پویای مدیریت منابع انسانی است ؟

*الف (در ک محیط های فرهنگی

ب) دنیای متغیر فن آوری

ج) گونه گونی نیروی کار

د)عرصه نیروی کار

۹ -برنامه پژوهشی گلوپ مربوط می شود به موضوع.....

الف) گردآوری داده ها واطلاعات کمی

ب) شرح ابعاد موضوعات فرهنگی جوامع

ج) پژوهشهای مربوط به آمار های فرهنگی جوامع

*د) اثر بخشی رهبرزی و رفتار سازمانی جهانی

۱۰ - بر اساس طبقه بندی الوین تافلر موجهای تمدن امروزی عبارتند از...

*الف (کشاورزی - صنعتی شدن - مشاغل خدماتی

ب) صنعتی شدن - کشاورزی - گونه گونی فرهنگی

ج) کشاورزی - صنعتی شدن - بی هویتی فرهنگی

د) صنعتی شدن - مشاغل خدماتی - گونه گونی فرهنگی

۱۱ - اصلاح ساختار برای بهره گیری بهترویشتر از فراورده ها و خدمات موسسات دیگر، که آن را می نامیم می گشاید.

الف (درون سپاری *ب) برون سپاری ج) آینده نگری د) ابهام گریزی

۱۲ - در مواردی که کار مشابهی را بتوان با کیفیت و کار آرایبی با لاتر ارائه کرد از کدام نیروی کار استفاده می شود.

الف (کار کنان پاره وقت ب) کار کنان موقت *ج) کارکنان پیمانی د) کار کنان رسمی

۱۳ - نکته بنیادی در روشهای مدیریتی ادواردز دومینگ استفاده از در فرایندهای تولید است.

الف (نیروی کار با سابقه ب) استفاده از دستگاههای پیشرفته در کار

ج) بکار گیری منابع انسانی متخصص *د) استفاده از آماردر تحلیل تفاوتها و پراکندگی ها

۱۴ - مهندسی فرایند کار یعنی.....

الف (تحول تدریجی *ب) تحول بنیادی و کوانتومی ج) تحول نیروی کار د) تحول کیفیت مدیریت

۱۵ - هنگامیکه تصمیم در مدیریت منابع انسانی صرفا برپایه نتایج و پی آمد های آنها گرفته شود به کدام نگرش ۳گانه اخلاق توجه شده است.

الف (نگرش حقوق به اخلاق ب) نگرش نظریه عدالت در اخلاق

*ج) سود گرایی در اخلاق (د) نگرش ارزش گذاری در اخلاق

۱۶- هنگامیکه شخصی به رعایت و حفظ آزادی ها و تربیت های فردی در مدیریت منابع انسانی توجه دارد کدام نگرش ۳ گانه به اخلاق را مد نظر دارد.

الف) سود گرایی *ب) حقوقی ج) عدالت د) ارزش گذاری

۱۷- نگرش ۳ گانه به اخلاق عبارتند از...

*الف) سود گرایی ، حقوقی ، عدالت

ب) سود گرایی ، حقوقی ، فردی

ج) حقوقی ، عدالت ، اجتماعی

د) سود گرایی ، عدالت ، فردی

۱۸- علت اصلی کمبود نیروی ماهر کار در ۱۰ الی ۱۵ سال آینده چیست ؟

الف) کمبود نیروی متخصص

*ب) نرخ موالید و نرخ مشارکت نیروی کار

ج) صنعتی شدن

د) ورود فن آوری به عرصه کار

۱۹- کدامیک از موارد زیر شامل ۴ عرصه آرمسترانگ در چالش های مدیریت بین المللی منابع انسانی نمی باشد ؟

الف) مدیریت بر پیچیدگی های نیروی کار مختلط

ب) مدیریت بر گونه گونه ها

ج) ارتباطات

*د) توانمندی مدیریت

۲۰- کدامیک از موارد زیر جزء عامل هفت گانه تورینگتن در مدیریت بین الملل منابع انسانی نمی باشد؟

الف) پذیرش سیاست جهانی ب) فرهنگ ج) ارتباطات
د) اقتصاد *

سری هشتم

۱- اولین قدم برای بالا بردن بهداشت کار نیروی کار کدام مورد زیر است؟

الف. شناسایی خاستگاه عوامل زیانبار *

ب. تدوین استراتژی های مناسب برای بهسازی محیط کار

ج. بازسازی محیط کار

د. تشکیل شوراهای ایمنی

۲- کامیابی در اجرای استراتژیهای بهسازی محیط کار از چه طریق قابل سنجش است؟

الف. تهیه ی پرسشنامه و تکمیل آن توسط نیروی کار

ب. مقایسه ی درصدهای ایمنی و بهداشت در پیش و پس از اجرای برنامه *

ج. سنجش سلامت محیط کار

د. مصاحبه و نظر سنجی از کارکنان

۳- کدامیک از موارد فوق جزء استراتژیهای ایمنی و بهداشت در محیط فیزیکی کار نمی باشد؟

الف. ازسازی محیط کار

ب. برقراری هدفها و مقاصد

ج. تشکیل شورای ایمنی

د. افزایش مشارکت در تصمیم گیری *

۴- کدام یک از واحد های زیر مسئولیت ایمنی و بهداشت کارکنان را بر عهده دارند؟

الف. واحد کارگزینی

ب. واحد مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی *

ج. واحد بهداشت و سلامت

د. مدیریت واحد کار

۵- ارگونومی چیست؟

الف. جلوگیری از سوانح و بهبود ایمنی

ب. به حداقل رساندن احتمال بروز حوادث محیط کار

ج. نگهداری سوابق کارکنان

د. راحت تر شدن مشاغل و کاهش خستگی زایی *

۶- کدامیک از موارد زیر جزء برنامه های طرح ریزی شغلی می باشد؟

الف. نصب پوستر با عباراتی مثل " اول ایمنی "

ب. نصب تابلوهایی که ساعات کار بدون حادثه را نشان میدهد

ج. اعطای جایزه به افراد یا واحد هایی که بیشترین سابقه ی رعایت ایمنی را دارند

د. همه موارد *

۷- کدامیک از موارد زیر جزء مراحل برنامه های مدیریت مبنی بر هدف نیست؟

الف. ارزیابی شدت خطر ها

ب. تشخیص خطر های موجود بر اساس سوابق پرسنلی

ج. اجرای برنامه های مناسب برای کنترل ، جلوگیری یا کاهش سوانح

د.نگهداری سوابق *

۸. استراتژی پیشنهادی برای کاهش بیماریهای شغلی کدام است؟

الف. نگهداری سوابق

ب. تعیین هدفها

ج. توجه به افراد بیمار

۴. همه موارد

۹- کدامیک از گزینه های زیر جزء فنون بهسازی کیفیت زندگی کاری است؟

الف. طرح ریزی شغلی *

ب. نگهداری سوابق بیماریها

ج. ارگونومی

د. برنامه های تناسب جسمی

۱۰- کدامیک از موارد ذیل جزء شیوه های کاهش فشار عصبی سازمانی نیست؟

الف. ارائه خط مشی های جدید و روشن در مورد کارهایی که دچار ابهامند.

ب. تشکیل گروههای کار

ج. ارجاع تدریجی وظایف

د ورزش مرتب

۱۱- کدامیک از موارد زیر از برنامه های مدیریت فشار عصبی فردی محسوب می شود؟

الف. تشکیل گروههای کار

ب. ورزش مرتب *

ج. طرح ریزی شغلی

د. برنامه های تناسب جسمی

۱۲-"ارزیابی هزینه های درمانی و میزان جبران صدمات" از روشهای سنجش اثربخشی کدام استراتژی ایمنی و بهداشت کار است؟

الف. استراتژیهای محیط اجتماعی-روانی کار

ب. استراتژیهای محیط فیزیکی کار *

ج. برنامه های مدیریت فشار عصبی فردی

د. برنامه های مدیریت فشار عصبی سازمانی

۱۳-مفیدترین شیوه برای دگرگونیهای محیط فیزیکی کار کدام مورد زیر است؟

الف. ارگونومی *

ب. مدیریت بر شغل

ج. طرح ریزی شغلی

د. بازسازی سازمانی

سری نهم

الف) برای پی بردن به اینکه افراد تا چه اندازه از ویژگیهای مورد نیاز شغلها برخوردارند(*)

ب) تهیه آزمونهایی که بتوان احتمال خوب انجام دادن جنبه های مهم شغلها را پیشگویی کند

ج) برای تطبیق سازگاری تواناییهای بالقوه جسمانی کارکنان با مشاغل

د) برای ایجاد رغبت برای کارکنان آن شغل

۲ - کدامیک از اهداف زیر از مقاصد دستیابی با تعریف طراحی و تحلیل شغل در مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی در سازمان سازگار است؟

الف) بهره‌وری بالا و کیفیت بالا در زندگی کاری (*)

ب) رعایت قانون و پیروی از آن

ج) تعیین نظام پرداخت حقوق و دستمزد

د) گزینه الف و ب

۳ (کدام گزینه در رابطه با هدفها و اهمیت طراحی و تحلیل شغل صحیح است؟

الف) عدم وارد کردن زنان در شغلهایی که بطور سنتی مردانه اند

ب) ایفای نقش جانشینی برای ترفیع در مسیر پرورش شغلی (*)

ج) فراهم آوردن شغل هایی با درآمد بالا برای افراد سالمند و بازنشسته

د) فراهم آوردن شغل های خاص برای اقلیتها و مردمان بومی

۴ - با توجه به انواع پیوندهای طراحی و تحلیل شغل از نظر کدام گزینه، ارزشیابی شغل، ارزش آنرا برای سازمان تعیین میکند؟

الف) کارمندیابی و گزینش

ب) پیونداتحادیه با مدیریت

ج) پرداخت حقوق و دستمزد (*)

د) ارزشیابی عملکرد و آموزش

۵ - این عبارت در تعریف کدامیک از ویژگیهای بنیادی طراحی شغل میباشد:

"کارکرد در برخی از شغلها نیاز به تاثیر متقابل گسترده ای با افراد دیگر دارد"

الف) کم باری نقش

ب) گران باری نقش(*)

ج) عنصرهای شناختی شغل

د) عنصرهای کالبدی شغل

۶- در کدام روش از روشهای طراحی شغل، شغلها به صورت تقسیم کار به اجزا کوچک و ساده، طراحی شده اند؟

الف) روش هم گروهی همزمان

ب) روش فردی همزمان

ج) روش سازگاری کار با بدن انسان

د) روش علمی(*)

۷- کدام عبارت در رابطه با روش فردی همزمان در طراحی شغل صحیح نمیباشد؟

الف) سه روش طراحی شغل فردی همزمان عبارتند از: چرخش شغل، گسترش شغل، تنوع شغل(*)

ب) افزایش افقی یعنی: افزودن وظیفه های بیشتر با ویژگیهای همانند

ج) افزایش عمودی یعنی: ایجاد شغلی با وظیفه های متعدد

د) گسترش شغل بر عکس روش علمی میکوشد تا بر شمار وظیفه ها بیفزاید

۸- کدامیک از روشهای طراحی شغل با هدف فراهم آوردن فرصتهای برابر استخدامی همسو طراحی شده است؟

الف) روش سهیم شدن گروهی در سود و مشارکت در تصمیم گیری

ب) روش پر بار کردن شغل

ج) روش ارگونومی(*)

د) روش گسترش شغل

۹- کدامیک از گزینه ها از راههای اندازه گیری شخصیتها، دلبستگی ها و رجحانهای افراد در شغل میباشد؟

الف به کار بردن پرسشنامه رجحان کوششهای شغلی

ب) بهره گیری از پرسشنامه شدت نیاز به رشد و خود شکوفایی

ج) استفاده از آزمونهای شخصیت و علاقمندی

د) همه موارد(*)

۱۰- کدام گزینه جز نظام های نظارت نمیباشد؟

الف گزارشهای تولید ونظارت بر کیفیت

ب)تعیین نظام دستمزد و پرداخت(*)

ج) گزارشهای حضور در کار

د) برگه های زمان کار

۱۱- پیآیند مرحله گردآوری اطلاعات در تحلیل شغل چه می باشد؟

الف) فراهم آمدن شرح شغل(*)

ب) دستیابی به هدف شغل

ج) تعیین لزوم ایجاد شغل

د) دستیابی به نیاز یا عدم نیاز به شغل

۱۲- کدام گزینه در شرح شغل صحیحنیست؟

الف) هر جمله با فعل معلوم آغاز شود

ب) در سراسر نوشته، زمان آینده بکار برده شود(*)

ج) نام شاغل و تحلیل گر شغل قید شود

د) پیوند شغل با دیگر شغلها نوشته شود

۱۳- کدام گزینه از روشهای معمول شغل مدار نمی باشد؟

الف) تحلیل وظیفه شغل

ب) پرسشنامه توصیف مقام مدیریتی

ج) پرسشنامه تحلیل مقام شغلی (*)

د) طرح هی

۱۴- مهمترین هدف، در روش شغل مدار "تحلیل روش ها"، چیست؟

الف) تعریف چگونگی انجام شغل با بهترین کارایی و اثر بخشی ممکن (*)

ب) یافتن و گماردن و پرورش مدیران

ج) ارزشیابی شغل

د) سنجش عملکرد شغلی بر پایه معیارهای شخصی از مسئولیت پذیری

۱۵- تحلیل روشها بیشتر برای چه شغلهایی بکار برده می شود و ریشه در کدام رشته دارد؟

الف) مدیریتی - مهندسی سازمانی

ب) مدیریتی - مهندسی صنعتی

ج) غیرمدیریتی - مهندسی صنعتی (*)

د) غیرمدیریتی - مهندسی سازمانی

۱۶- فرایندیکه به سنجش نمونه هایی آنی از کوششهای افراد یا گروه هایی از افراد می پردازد، چه نام دارد؟

الف) تحلیل روشها

ب) اندازه گیری کار

ج) زمان سنجی

(د) نمونه گیری کار(*)

۱۷- کدام گزینه از بخشهای شکل گرفته در پرسشنامه تحلیل مقام می باشد؟

الف) زمینه شغل

ب) ویژگیهای دیگر شغل

ج) فرایندهای ذهنی

د) همه موارد(*)

۱۸- بکار بردن جعبه یا صفحه کلید و همبستکردن و جدا کردن اجزاء، نمونه ای است از.....

الف) دروندادهای اطلاعاتی

ب) برون داد کار(*)

ج) برنامه ریزی و پردازش اطلاعات

د) استدلال در راه حل یابی

۱۹- در تحلیل توانایی های بدنی، نیرویی که فرد در بلند کردن، فشار دادن، کشیدن یا حمل کردن اشیا بکار می برد، نیرومندی ای است.....

الف) تعادل بدنی ناویژه

ب) انفجاری

ج) بنیه

د) ایستا(*)

۲۰- کدام گزینه در روش رویدادهای مهم صحیح نیست؟

الف) یکی از روشهای تحلیل شغلی است، که برای پدید آوردن معیارهای شخصیتی بکار برده میشود(*)

ب) افراد آگاه در زمینه یک شغل ، رویدادهایی را که در ۶ تا ۱۲ ماهه گذشته، مشاهده کرده اند را نشانگر کارکرد، کارآمدی و ناکارآمدی میدانند.

ج) تحلیل گر شغل میتواند از افراد آگاه درباره شغل، بخواهد پنج عامل کلیدی را که شاغل باید در آن خبره باشد، شرح دهد

د) گزینه های "ب" و "ج"

۲۱-مرحله پایانی در روش تحلیل شغلی بر پایه راهنماها چیست؟

الف) تعیین ویژگیهای جسمی شاغلان

ب) تعیین مهارتها و دانش لازم برای انجام هر وظیفه

ج) تعیین قلمرو های شغلی شاغلان

د) فهرست کردن ویژگیهایی که برای انجام شغل ضروری است(*)

۲۲ -به چه دلیل روش های " رویدادهای مهم فراگیر"، " رویدادهای حیاتی مهم" و " تحلیل شغل بر پایه راهنما ها"، سودمندند؟

الف) چون بر رفتار مدیران متمرکزند و برای پدید آوردن برگه های ارزیابی کارکرد و تعیین نیازهای آموزشی سودمندند.

ب) چون بر رفتار شاغلان متمرکزند و برای پدید آوردن برگه های ارزیابی کارکرد و تعیین نیازهای آموزشی سودمندند(*) .

ج) چون بر رفتار شاغلان متمرکزند و برای پدید آوردن اهداف مورد نظر بکارمیروند.

د) چون بر رفتار مدیران متمرکزند و برای پدید آوردن اهداف مورد نظر بکارمیروند.

سری دهم

۱. روش تحلیل وظیفه ای شغل جزء کدامیک از روشهای زیر است؟

الف. شغل مدار ب. طرح هی ج. تحلیل روشها د. شخص مدار

۲. کدامیک از روشهای زیر جز روشهای طراحی شغل نمی باشد؟

الف. گروهی هم زمان ب. ارگونومی ج. فردی هم زمان د. عملی

۳. پی آیند اصلی مرحله گردآوری اطلاعات در تحلیل شغل فراهم آمدن است.

الف. زمینه شغلی ب. فعالیتهای شغلی ج. ضرورتهای شخصی د. شرح شغل

۴. تحلیل شغل عبارت است از:

الف. فرآیند بازنگری بسیاری از جنبه های شغلها

ب. فرآیند تعریف و ثبت بسیاری از جنبه های شغلها

ج. فرآیند پردازش جنبه های شغلها

د. مسئولیت گردآوری اطلاعات و نتیجه گیری

۵. کدامیک از موارد زیر بر عاملهای رفتاری متمرکز نیستند؟

الف. رخدادهای مهم ب. رخدادهای حیاتی

ج. پرسشنامه توصیف مقام مدیریتی د. پرسشنامه تحلیل مقام شغلی

۶. در تشخیص نظام فن شناسی کدام یک از موارد زیر مهم است؟

الف. اثر آن بر شرح شغل ب. فلسفه سازمان درباره منابع انسانی خود

ج. ترکیب کردن اطلاعات د. گزارش های تولید و نظارت بر کیفیت

۷. کدامیک از گزینه های زیر درست نیست؟

الف. شرح شغل به طور معمول چندین جنبه شغل را همراه با مهارتها، دانشها را فهرست می کند.

ب. شناخت و آگاهی از ویژگیهای فردی برای تعیین یک طرح شغل متناسب و عملی بسیار حیاتی است.

ج. روشهای متمرکز بر شغل از شیوه های علمی نیز بهره برده اند.

د. روش گروهی هم زمان موانع جسمی را بر طرف می سازد.

۸. یکی از ویژگیهای فردی برای تعیین یک طرح شغل متناسب و عملی چه چیزی بسیار حیاتی است؟

الف. دانش و آگاهی ب. دانش و شناخت ج. شناخت و آگاهی د. مهارت و آگاهی

۹. اطلاعات درباره ویژگیهای کارهای شغلی در چه چیزهایی گنجانده می شود؟

الف. شرح شغلها ب. نظام سازمانی ج. تحلیل شغل د. نظام فن شناسی

۱۰. سازمانها گاهی برای حفظ انعطاف پذیری معیارها، معیارها را در چه چیزی جای می دهند؟

الف. برگ ارزشیابی کارکرد ب. برگ ارزشیابی معیارهای شغلی

ج. برگ ارزشیابی شرح شغل د. برگ ارزشیابی شرطهای شغلی

۱۱. نظامهای نظارت شامل کدامیک از امور زیر نمی باشد؟

الف. گزارش های تولید ب. گزارش های هماهنگی

ج. گزارشهای اسقاطیها د. گزارشهای حضور در کار

۱۲. نمونه ای از فن شناسی که شامل کارهای بسیار یکنواخت و ساده است چیست؟

الف. خط تولید یکنواخت ب. خط تولید سنتی ج. خط تولید زنجیره ای د. خط تولید ساده

۱۳. بکار بردن درست تحلیل وظیفه ی شغلی نیاز به دارد.

الف. ترکیب کردن ب. محاسبه کردن ج. هماهنگ کردن د. آموزش

۱۴. در پرسشنامه شرح مقام مدیریتی روش کامل چیست؟

الف. تحلیل وظیفه ای شغل ب. شرح شغل ج. طرح هی د. ارزشیابی شغلها
مدیریتی

پاسخنامه:

۱. الف

۲. د

۳. د

۴. ب

۵. ج

۶. ب

۷. د

۸. ج

۹. الف

۱۰. الف

۱۱. ب

۱۲. ج

۱۳. د

۱۴. الف

سری یازدهم

۱) اگر قرار باشد شغلها با موفقیت و پر بار و غنی باشند چه ویژگی شخصی لازم است؟

۱- تجربه ۲- دانش و آگاهی [?] ۳- پشتوانه شغلی ۴- ایمنی شغلی

۲) کدام یک از گزینه های زیر از روش های طراحی شغل نمی باشد؟

۱- علمی ۲- ارگونومی ۳- گروهی هم زمان ۴- جا به جایی کارکنان [?]

۳) کدامیک از روش های شغلی ممکن است بخشی از نیازهای شخصیتی و علاقه مندی افراد و پشتیبانی اجتماعی فرد پاسخ گوید؟

۱- روش گروهی [?] ۲- روش فردی ۳- روش فردی هم زمان ۴- روش گروهی هم زمان

۴) نظامهای سازمانی و فنی شناختی در رویه های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی بر کدام گزینه اثری ژرف دارد؟

۱- سازمان مدیریتی ۲- طراحی شغل [?] ۳- افراد سازمان ۴- هیچکدام

۵) کدامیک از گزینه های زیر شامل امور نظامهای مهارتی نمی باشد؟

۱- گزارش تولید و نظارت بر کیفیت ۲- گزارش اسقاطیها

۳- گزارش حضور ۴- گزارش میزان تولید [?]

۶) با تحلیل کدام گزینه دستیابی به مقصودهای بسیاری در مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی تحقق می یابد؟

۱- تحلیل شغل [?] ۲- تحلیل عملکرد

۳- تحلیل ضرورت های شخصیتی ۴- تحلیل دستگاه ها و ابزار و تجهیزات

۷) کدام گزینه از روش های گرد آوردن اطلاعات نمی باشد؟

۱- مشاهده ۲- مصاحبه ۳- پرسشنامه ۴- تحقیق [?]

۸) شرح یک شغل به طور معمول چندین جنبه شغل را همراه با مهارتها و دانشهای لازم فهرست می کند؟

۱- عنوان شغل ۲- بخش یا شعبه ای که شغل در آن جای دارد

۳- شرح مهارتها و دانش توانائیها ۴- ضرورت های شغلی [?]

۹) برای تعیین نوع اطلاعات شغلی روش های ساختار یافته بر چند نوع اند و چه نام دارند؟

۱- یک نوع - شغل مدار

۲- یک نوع - فرد مدار

۳- دو نوع - شغل مدار و فرد مدار^[۲]

۴- هیچکدام

۱۰) کدامیک از گزینه های زیر از روش های ساختار یافته شغل مدار نمی باشد؟

۱- تحلیل مقام شغلی^[۲]

۲- تحلیل وظیفه ای شغل

۳- طرح « هی »

۴- تحلیل روش ها

سری دوازدهم

۱- عبارت، نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خود گردانی، مسولیت و عزت نفس می کنند، مربوط به کدام گزینه است؟

الف) بهره وری ب) کیفیت زندگی کاری ج) مدیریت منابع انسانی د) سازمان دهی انسانی

۲- شرکت ها و مدیران بر پایه ارزیابی می شوند.

الف) منابع انسانی ب) بهره وری ج) اهداف مدیریت د) سود دهی

۳- از نظر مدیران ارشد سازمان ها پس از بهره وری کدام گزینه را یکی از اولویت های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی بشمار می آورند؟

الف) ارتباط با کارکنان ب) کیفیت زندگی کاری ج) سازمان دهی د) برنامه ریزی

۴- یکی از معیارهای اثر بخش مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی به کدام مورد مربوط است؟

الف) محیط داخلی سازمان ب) عملکرد شغلی کارکنان

ج) بهداشت و تندرستی کارکنان د) فشار عصبی کارکنان

۵- سومین گام در بررسی سازمانی کدام است؟

الف) باز خورد واقعی ب) گردآوری داده ها ج) تحلیل داده ها د) بررسی اعتبار روایی

۶- میزان مشارکت واقعی کارکنان در پدید آوردن راههای چاره در فرایند باز خورد به چه چیزی بستگی دارد؟

الف) ارتباط کارکنان ب) مدیریت بلند پایه سازمان

ج) برنامه ریزی سازمان د) گردآوری اطلاعات از کارکنان

۷- یک گروه انسانی که وظیفه اساسی آنها با هم کار کردن برای پدید آوردن یک فرایند نهایی استمعرف کدام گزینه است؟

الف) حلقه های کیفیت ب) گروه های کاری مستقل

ج) مدیریت گروه انسانی د) گروه های کاری نیمه مستقل

اطلاعات در بررسی های سازمانی کدام

۸- مهمترین روش در گردآوری
است؟

ج) بررسی پرونده کارکنان د)

الف) مصاحبه ب) پرسش نامه
مشاهده

الف	ب	ج	د
۱			
۲			
۳			
۴			
۵			
۶			
۷			
۸			

سری سیزدهم

۱...:نوعی کار همراه با آفرینش است.

الف:طراحی شغل
ب:تحلیل شغل
ج:بهره وری
د:هیچکدام

۲:کدامیک جزو شرایط احراز مشخصات شغل نمی باشد؟

الف:مهارتها
ب:مقصودها
ج:توانایی
د:دانش

۳:کدامیک جزو مقاصد مدیریت امور کارکنان نمی باشد؟

الف:بهره وری بالا
ب:حقوق و مزایا
ج:رعایت قانون
د:کیفیت بالا و زندگی کاری

۴:کدامیک جزو مقدم ترین هدف های طراحی شغل نمی باشد؟

الف:افزایش انگیزش کارکنان
ب:ایفای نقش جانشینی برای ترفیع در مسیرپرورش شغل
ج:فراهم آوردن شغل برای معلولین وسالمندان
د:همه موارد

۵:.....:مناسب ترین انواع طراحی شغل را تعیین میکند؟

الف: فن شناسی
ب: ارزشیابی عملکرد
ج: تحلیل شغل
د :طراحی شغل

۶:ارزشیابی شغل برپایهاستوار است.

الف:تحلیل شغل
ب: فن شناسی
ج:میزان پرداختها
د:هیچکدام

۷: کارکرد در برخی از شغلها نیاز به تاثیر متقابل گسترده با دیگران دارد و هر اندازه این تاثیرات متقابل محدود باشد به وجود می آید.

الف: گرانباری کمی شغل
ب: گرانباری کیفی شغل
ج: کم باری کیفی نقش
د: کم باری کمی نقش

۸: در این روش سعی می شود کار کارکنان از مرز توانایی آنها فراتر نرود- کار به اجزای کوچک و ساده تقسیم می شود و فرض بر این است که کارگران کار را دوست ندارند و تنها انگیزاننده آنها پاداش اقتصادی است.

الف: روش علمی
ب: روش فردی همزمان
ج: روش گروهی همزمان
د: روش سازگاری کار با بدن

۹: در این روش به جای گرداندن کارمند در شغلهای متفاوت جهت کسب تجربه در وظیفه ها چندین شغل بر وظیفه های او در همان شغلی که بر عهده دارد افزوده می شود.

الف: چرخش شغلی
ب: گسترش شغلی
ج: پر بار کردن شغل
د: گزینه الف و ب

۱۰: این روش می کوشد شغل چنان طراحی شود که باتوانایی ها و ویژگی های جسمی افراد سازگار بوده و افراد بتوانند به خوبی کار را انجام دهند بهره وری کارگران افزایش می یابد و گاهی در برنامه های جانشینی بازنشستگی از این روش استفاده می شود.

الف: روش سازگاری کار با بدن
ب: روش گروهی همزمان
ج: گسترش شغلی
د: روش فردی همزمان

الف=۱	ب=۲	ب=۳	د=۴	الف=۵	الف=۶	د=۷	الف=۸
ب=۹	الف=۱۰						

سری چهاردهم

۱. مهمترین منبع برای سازمانهایی که در جستجوی کارجویان مدیریتی، فنی و تخصصی هستند چه نهادی به شمار میرود؟

الف) دبیرستانها ب) انجمن های تخصصی و تجاری ج) دانشکده ها و دانشگاهها د) آموزشگاهها حرف ای

۲. روشهای جذب برون سازمانی کارجویان را نام ببرید؟

الف) رادیو و تلویزیون ب) روزنامه ها و مجله های بازرگانی ج) تملک و ادغام د همه موارد

۳. رایجترین روش کارمند یابی برون سازمانی را نام ببرید؟

الف) نشریه های بازرگانی ب) روزنامه های اجتماعی و ملی ج) نشریه های بازرگانی د) تملک و ادغام

۴. کدامیک از گزینه های زیر صحیح نمی باشد؟

الف) کارمند ترین روشهای کارمندیابی بر اساس شغل تفاوت می یابند.

ب) بنگاههای کارمند یابی خصوصی در زمینه کارکنان فروش، تخصصی - فنی و مدیریتی از همه کارامدتر هستند

ج) بنگاههای کارمند یابی خصوصی برای مشاغل دفتری خدمات و نگهداری از همه کارامد ترهستند

د) روشهایی که به استخدام کارجویان شایسته در هر گروه شغلی انجامیده است کارآمد ترین روشها است

۵. راههای افزایش حجم مجموعه کارجویان شایسته را نام ببرید؟

الف) اطلاع رسانی در باره شغل و سازمان ب) گسترش فرصتهای پیشرفته شغلی ج) زمانبندی های کار د) همه موارد

۶. کوشش نظام مند برای تشخیص مهارتها، دانش، استعدادهای افراد، شخصیت، دلبستگیها و رجحانهای آنان برای آسان کردن انطباقشان با مشاغل خالی چیست؟

الف) انطباق شغلی ب) مصاحبه شغلی ج) روش سنتی کارمند یابی د) هیچکدام

۷. دوجزء عمدہ نظام انطباق شغلی رانام برده وشرح مبسوط شغل ومشخصات آن کدام جزء نظام انطباق شغلی است ؟

الف (ویژگی های شغل و ویژگی های نامزد شغل _ ویژگی های شغل

ب (ویژگی های شغلی و مصاحبه شغلی _ ویژگی های شغلی

ج) ویژگی های نامزد شغلی و مصاحبه شغلی _ ویژگی های نامزد شغل

د (مصاحبه شغلی و ویژگی های نامزد شغل _ ویژگی های نامزد شغل

۸. کدام یک از گزینه های زیر جزء راههایی است که سازمان میتواند به کشش و گسترده تر کردن دامنه مجموعه کارجویان خود بیفزاید نمی باشد ؟

الف (تخفیف قالبهای خشک شغلی ب (فرصتهای پیشرفته شغلی

ج (کمک به نگهداری کودکان د (برنامه زمان کار شناور

۹. از چه زمانی نظامهای کار نوبتی در کشورهای صنعتی بسیار رایج شده و هم اکنون چند درصد کل کارگران اروپا آمریکا و کاندا برنامه کار نوبتی دارند

الف (جنگ جهانی اول - ۸۰ درصد ب (جنگ جهانی دوم - ۶۰ درصد

ج (جنگ جهانی اول - ۲۰ درصد د (جنگ جهانی دوم - ۴۰ درصد

۱۰. برنامه کاری که به کارکنان امکان گزینش روزهایی را می دهد تا بتواند فعالیتهای کاری را با فعالیتهای غیر کاری خودهماهنگ کنند تعریف کدام گزینه است

الف (زمان انعطاف پذیر ب) زمان کار شناور ج) زمان کار معیار یا استاندارد
د (زمان اصلی

۱۱. میانگین زمان کار معیار یا استاندارد هم اکنون چند ساعت است؟

الف) ۷۲ ساعت ب) ۵۸ ساعت ج) ۴۰ ساعت د) ۶۰ ساعت

۱۲. با برقراری کدام یک از برنامه های زمانبندی کار سازمان می تواند از تجهیزات بهره گیری بیشتری به عمل آورد و نرخ جایگزینی و غیبت از کار را کاهش دهد ؟

الف (برنامه زمان کار معیار (ب) هفته های کار فشرده

ج (برنامه زمان کار شناور (د) برنامه زمان کار نوبتی

۱۳. برنامه زمان کار پاره وقت دائم کدام یک از گزینه های زیر می باشد؟

الف (نوعی برنامه روزانه کوتاه شده از ساعت ۱ تا ۵ بعدازظهر

ب) نوعی برنامه کار که مسئولیت یک کار تمام وقت بین دو نفر تقسیم شده باشد

ج (یک نوبت کار در ساعتهای نا معلوم شاید ۵ تا ۹ بعدازظهر

د) الف و ج صحیح است

۱۴. کدام یک از گزینه های زیر جزء معیار های ارزیابی کارمند یابی پیش از ورود به شغل نمی باشد.

الف) توانایی سازمان برای یافتن تازه واردان (ب) انتظارات نخستین تازه واردان

ج (گزینش سازمان از سوی فرد (د) خشنودی از شغل

ردیف	الف	ب	ج	د	ردیف	الف	ب	ج	د
۱			×	۸					×
۲				۹	×			×	
۳		×		۱۰		×			
۴			×	۱۱		×		×	
۵				۱۲	×		×		
۶	×			۱۳					×
۷	×			۱۴					×

سری پانزدهم

۱- چرا با گذشت زمان بر اهمیت آموزش کارکنان افزوده شده است ؟

الف) پیچیده تر شدن مشاغل ب) افزایش نیروی انسانی

ج) کاهش نیروی انسانی د) پیشرفت علم

۲- تغییر نسبتاً دائمی بر اثر تجربه چه نام دارد ؟

الف) یادگیری ب) علم

ج) هنر د) آموزش

۳- کدام یک از موارد زیر از فواید آموزشهای شغلی برای سازمان نمی باشد ؟

الف) ارتباط بین گروه ها و افراد را بهبود می بخشد.

ب) تهیه دستورالعمل های شغلی را میسر می کند.

ج) پیشرفت سازمانی را از درون میسر می کند.

د) رابطه میان فرا دست و زیر دست را بهبود می بخشد.

۴- جمله " رضایت شغلی و مقبولیت شغلی را افزایش می دهد " از فواید آموزشهای شغلی برای می باشد

.

الف) سازمان ب) افراد

ج) مدیریت منابع انسانی د) مدیریت روابط انسانی

۵- آموزش می تواند باعث تغییر در شود.

الف) مهارتها ب) نگرش ها

ج) رفتار اجتماعی د) هر سه گزینه

۶- یادگیری به چه صورت انجام می گیرد ؟

الف) مستقیم ب) غیر مستقیم

ج) مستقیم و غیر مستقیم (د) مشاهده

۷- پیروان کدام دیدگاه اعتقاد دارند که فرد تاثیر پذیر است و رفتار فرد تابعی است از پی آیند های بیرونی آن ؟

الف) دیدگاه شناختی (ب) دیدگاه محیطی

ج) دیدگاه یادگیری اجتماعی (د) دیدگاه زیستی

۸- افراد تنها زمانی از الگو چیزی می آموزند که خصایص مهم آن را باز شناسند.

الف) فرایند توجهی (ب) فرایند به خاطر سپاری

ج) فرایند باز آفرینی حرکتی (د) فرایند تقویتی

۹- ضرب المثل " می توان اسبی را تا کنار آب برد ، اما نمی توان آن را به نوشیدن آب وادار کرد " بیان کننده کدام یک از اصول یادگیری است ؟

الف) یادگیری به بازخورد نیاز دارد.

ب) وقتی فراگیرنده برانگیخته شده باشد ، یادگیری افزایش می یابد.

ج) تقویت ، احتمال تکرار رفتار آموخته شده را افزایش می دهد.

د) تمرین ، عملکرد فراگیرنده را بهبود می بخشد.

۱۰- یادگیری با آغاز می شود و سپس می شود.

الف) کندی - یکنواخت (ب) کندی - افزایش

ج) شتاب - کاهش (د) شتاب - یکنواخت

۱۱- -تجربه ای است مبتنی بر یادگیری.

الف) پرورش (ب) دانش

ج) مهارت (د) آموزش

۱۲- جدیدترین دیدگاهی که ترکیبی از دو نظریه دیگر است.....

الف) نظریه دیدگاه شناختی ب) نظریه دیدگاه محیطی

ج) نظریه دیدگاه یادگیری اجتماعی د) نظریه دیدگاه زیستی

پاسخ سوالات چهارگزینه ای:

۱- الف ۳- الف ۵- د ۷- ب ۹- ب ۱۱- د

۲- الف ۴- ب ۶- ج ۸- الف ۱۰- د ۱۲- ج

سری شانزدهم

۱- پرشتاب‌ترین و مهم‌ترین بخش مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی چیست؟

الف) گزینش و گماشتن کارمند ج) ارزشیابی عملکرد کارکنان

ب) پرداخت پاداش‌ها د) برنامه‌ریزی منابع انسانی

۲- کیفیت پیش‌بینی به چه چیزی بستگی دارد؟

الف) درستی اطلاعات ج) الف و ب

ب) در خور پیش‌بینی بودن رویدادها د) پیچیدگی اطلاعات

۳- رایج‌ترین پیش‌بینی مبتنی بر داوری چه روشی است؟

الف) روش تحلیل رگرسیون خطی ج) روش گروه اسمی

ب) روش دلفی د) روش آماری متعارف

۴- اولین مرحله در طی برنامه‌ریزی منابع انسانی کدام است؟

الف) تدوین برنامه‌های عملی و اجرایی منابع انسانی ج) تعیین هدف‌ها و سیاست‌های کلی منابع

انسانی

(ب) گردآوری، تحلیل و پیش‌بینی داده‌های عرضه و تقاضا (د) نظارت و ارزشیابی

۵- پیش‌بینی نیازهای سازمان از لحاظ منابع انسانی و برنامه‌ریزی مراصلی که برای برآوردن آن نیازها طی می‌شود به کدام مورد اطلاق می‌شود؟

الف) برنامه‌ریزی منابع انسانی (ج) هماهنگی منابع انسانی

(ب) سازماندهی منابع انسانی (د) رهبری منابع انسانی

۶- نخستین مرحله برنامه مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی چیست؟

الف) برنامه‌ریزی منابع آموزشی (ج) برنامه‌ریزی منابع مالی

(ب) برنامه‌ریزی منابع انسانی (د) برنامه‌ریزی منابع مدیریتی

۷- برای پیش‌بینی سالانه از تحلیل رگرسیون خطی چه روشی سازگارتر است؟

الف) روش آماری متعارف (ج) روش مبتنی بر داوری

(ب) روش گروه اسمی (د) روش دلفی

۸- علت تفاوت‌های عمده عملکرد کوتاه مدت و بلند مدت چیست؟

الف) تشکیلات نیروی کار (ج) کیفیت نیروی کار

(ب) بهره‌وری نیروی کار (د) کمیت نیروی کار

۹- خطری که رشد بالقوه سازمان‌ها و جامعه را تهدید می‌کند کدام است؟

الف) دشواری حل نشده کهنگی حرفه‌ای (ج) سرمایه‌گذاری هنگفت هر سازمان برای منابع انسانی

(ب) ایستادگی کارکنان در برابر دگرگونی (د) گزینه‌های تازه بازنشستگی ارائه شده به کارکنان

۱۰- کدام مورد جزء مرحله اول برنامه‌ریزی منابع انسانی است؟

الف) هدف‌ها و سیاست‌های کلی منابع انسانی ج) تصویب مدیریت بلندپایه

ب) نظارت و ارزشیابی د) پیش‌بینی تقاضای انسانی هر واحد

۱۱- کدام روش برای پدید آوردن بینش‌های تازه در زمینه‌های مبهم و ناپروورده سودمند است؟

الف) روش گروه اسمی ج) روش دلفی

ب) روش آماری متعارف د) روش تحلیل رگرسیون خطی

۱۲- کدام مورد جزء هدف‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی است؟

الف) کاهش هزینه‌های منابع انسانی از راه یاری دادن به مدیریت

ب) فراهم آوردن ابزاری برای ارزیابی تأثیر اقدام‌ها و سیاست‌های کلی

ج) بهبود بخشیدن به فرآیند برنامه‌ریزی در کل سازمان

د) احتمال روزافزون کهنه‌شدن مهارت‌های مدیریتی

۱۳- کدام مورد جزء تحلیل برنامه‌ریزی منابع انسانی نیست؟

الف) توافق بودجه ج) تشکیلات

ب) اشتغال د) بهره‌وری

۱۴- یک نظام اطلاعاتی رایانه‌ای معمولی که در مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی به کار برده می‌شود چه نام دارد؟

الف) نظام اطلاعاتی راهبردی ج) نظام اطلاعاتی منابع انسانی

ب) نظام اطلاعاتی برنامه‌ریزی شغلی د) نظام اطلاعاتی ارزشیابی

۱۵- کدام مورد جزء انواع دگرگونی‌های محیطی که بر اهمیت برنامه‌ریزی منابع انسانی افزوده‌اند نیست؟

الف) احتمال روزافزون کهنه‌شدن مهارت‌های مدیریتی

ب) بهبود بخشیدن به فرآیند برنامه‌ریزی در کل سازمان

ج) ایستادگی کارکنان در برابر دگرگونی و جابجایی محل کار

د) گسترش عمومی و متنوع شدن سازمان‌ها

	الف	ب	ج	د		الف	ب	ج	د
۱				✓	۱۱			✓	
۲			✓		۱۲				✓
۳		✓			۱۳				✓
۴		✓			۱۴			✓	
۵	✓				۱۵		✓		
۶			✓		۱۶				
۷				✓	۱۷				
۸				✓	۱۸				
۹	✓				۱۹				
۱۰				✓	۲۰				

سری هفدهم

۱- سازمان‌ها بیشتر ترجیح می‌دهند در انتخاب روایی سازمان کدام گزینه را انتخاب کنند؟

الف) روایی پیش‌گو ب) روایی همزمان ج) فرقی نمی‌کند د) روایی کامل

۲- کدام گزینه صحیح است؟

الف) عملکرد آینده در شغل به طور کامل از روی نمره آزمون‌های گزینش کارجو قابل پیش‌بینی است.

ب) آزمونی فاقد روایی است که پیش‌بینی کامیابی کارجویان در هنگام اشتغال براساس نتایج آزمون امکان‌پذیر باشد.

ج) روایی کامل همان مفهوم آزمون‌های فاقد روایی را دارد.

د) عملکرد آینده کارجو هیچ ارتباطی با نمره آزمون ندارد.

۳- مناسب ترین گزینه کدام است؟

در تعریف نسبت گزینش؛ نسبت افراد پذیرفته شده به؛ تعریف نسبت گزینش می باشد

الف) افراد جویای آزمون (ب) عامدی مردم ج) افراد درخواست کننده شغل

ج) افرادی که قبلاً در آزمون شرکت کرده و رد شده اند.

۴- گزینه صحیح را انتخاب کنید.

الف) هرچه تحلیل های شغلی با دقت انجام شوند و روایی و اعتبار دربرگیرنده رفتار سازگار و غیرثابت باشد سودمندی روش های گزینش افزایش خواهد یافت.

ب) هرچه نسبت گزینش کوچک تر شود هزینه آزمون افزایش می یابد و سودمندی گزینش کاهش می یابد.

ج) هرچه مقدار روایی و اعتبار افزایش یابد سودمندی روش های گزینش کاهش می یابد

د) نرخ عامل پیشگو ارتباط معنی داری با نرخ پایه ندارد.

۵- مناسب ترین گزینه کدام است؟

در هزینه های احتمالی که در یک آزمون یک سازمان به وجود می آید ۲ عامل و مرتبط می باشند.

الف) هزینه های جذب و توجیه کارمندان استخدامی

ب) هزینه کارمندیابی و ارزیابی کارکنان

ج) هزینه کارمندان که نباید جذب می شدند و جذب شدند و هزینه های آموزشی اضافی

د) هزینه های مربوط به استخدام شخصی که در انجام کار توفیق نمی یابد و هزینه افراد شایسته ای که به اشتباه در آزمون رد شدند.

۶- دوره توجیهی جهت چه هدفی برگزار می گردد.

الف) آشناسازی کارکنان با ارزش ها، هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان

ب) جهت آشناسازی کارکنان تازه وارد با کارکنان قدیمی

ج) جهت آشناسازی کارکنان با موقعیت جغرافیایی سازمان

د) تمام موارد فوق

۷- در هدف های جامعه پذیری کارکنان کدام مورد صحیح نیست؟

الف) کاهش ناامیدی از آینده شغلی ب) افزایش عملکرد و خشنودی شغلی

ج) امکان پیش بینی رفتار کارمندان د) کاهش اضطراب کارمندان تازه کار

۸- در برنامه های توجیهی کارکنان کدام گزینه وارد نمی باشد؟

الف) آشنایی کارجو با روش های کار در سازمان

ب) آشنایی کارجو با سایر کارکنان و موقعیت جغرافیایی و چارت سازمانی

ج) آشنایی کارمند تازه کار با برنامه های خدمات رفاهی و امتیازهای استخدامی

د) ارائه کتاب راهنمای خط مشی های سازمان

۹- در تعریف پیمایی روان شناختی: این پیمان حاوی مجموعه ای روشن از توقعاتی است که کارکنان و از یکدیگر دارند.

الف) مدیران ب) کارکنان تازه وارد ج) شرکت د) مقام های دولتی

۱۰- در تعریف اثر پیک مالیون: که توقعات یک سرپرست بر کارکنان تازه کار دارد

الف) رفتار به موقع ب) نفوذ و اثر مثبتی ج) رفتار مثبت یا منفی د) اعتمادی

کلید سوالات

۱- ب ۲- الف ۳- ج ۴- ب ۵- د

۶- الف ۷- الف ۸- ب ۹- ج ۱۰- الف

سری هجدهم

۱- منظور از هدف های بنیانی سازمان چیست؟

الف) سودآوری و توان رقابتی سازمان

ب) تأمین و نگهداری نیروی کار

ج) آموزش و برانگیختن کارکنان

د) برنامه ریزی و بکارگیری نیروی انسانی

۲- مدیران و کارشناسان امور کارکنان و منابع انسانی در کدام یک از عوامل بهره وری می توانند نفوذ مستقیم داشته باشند؟

الف) سرمایه

ب) کارمیه

ج) بهره گیری از نیروی کار

د) مواد

۳- برنامه های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی به انجام بهتر وظایف کدام دسته از مدیران کمک می کند؟

الف) مدیران اجرایی

ب) مدیران ستاد

ج) مدیران صف

د) الف و ج

۴- کدام شاخص مربوط به معیارهای سود نیست؟

الف) رعایت قانون

(ب) کیفیت زندگی کاری

(ج) افزایش عملکرد

(د) بهره وری

۵- کدام یک جزء وظیفه های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی نیست؟

الف) فراهم کننده و واگذار کننده

ب)تنظیم کننده خط مشی، نوآفرین

ج) ممیز و نوآفرین

د) ممیز و تعیین سمت کارکنان

۶- کدام گزینه از اهداف مدیریت کارکنان و منابع انسانی نمی باشد؟

الف) آموزش کارکنان

ب) برانگیختن

ج) نگهداری

د) کنترل نظارت

۷- علوم رفتاری برای درک رفتارهای بشری چه علومی را در هم می آمیزد؟

الف) اجتماعی- اقتصادی

ب)علوم ریاضی- علوم زیستی

ج) علوم اجتماعی- علوم زیستی

د) علوم سیاسی- علوم اقتصادی

۸- مقطع زمانی میان برد مربوط به کدام سطح از فعالیت های مدیریت منابع انسانی است؟

الف) مدیریتی

ب) عملیاتی

ج) استراتژیکی

د) راهبردی

سؤال	جواب
۱	الف
۲	ج
۳	د
۴	ج
۵	د
۶	د
۷	ج
۸	الف

سری نوزدهم

۱- کدامیک از ویژگی های زیر بر بهره وری تاثیر جدی ندارد؟

الف) کیفیت عملکرد ب) کمیت عملکرد ج) غیبت کارکنان د) کارایی عملکرد

۲- کدام مورد در ارزشیابی عملکرد، اعتبار تصمیم های استخدامی را که بر پایه اطلاعات مبتنی بر عملکرد گرفته شده است تثبیت می کند؟

الف) شناساندن شغل به سرپرست ب) پیروی از قانون

ج) بهسازی عملکرد د) ایجاد بازخورد

۳- کدامیک از موارد زیر به تعیین میزان پرداخت متناسب با عملکرد، حقوق و پاداش منصفانه اشاره دارد؟

الف) اندازه گیری عملکرد ب) بهسازی عملکرد ج) جبران خدمت د) پیروی از قانون

۴- در ارزشیابی عملکرد کوتاهی کردن در کدام مورد می تواند موسسه را به اعمال تبعیض متهم کند؟

الف) تحلیل شغل ب) گزینش و انتصاب ج) پرداخت حقوق و دستمزد د) آموزش شغلی

۵- کدام ویژگی در "برگه عینی" ارزیابی نمی شود؟

الف) رفتارها ب) سطح بازدهی ج) شمار روزهای غیبت د) هدف شغلی

۶- برگه ارزشیابی که در آن رفتارهای شغلی و نتایج حاصل از تحلیل شغل در نظر گرفته نشده کدام است؟

الف) برگه نظری ب) برگه آلوده ج) برگه ناقص د) برگه عینی

۷- برگه ارزشیابی که شامل چیزهای بی اهمیت یا نا مربوط شغل باشد چه نامیده می شود؟

الف) برگه نظری ب) برگه آلوده ج) برگه ناقص د) برگه عینی

۸- کدامیک از روش های استاندارد مقایسه ای زیر به هر فرد رتبه واحد نمی دهد؟

الف) رتبه بندی مستقیم ب) رتبه بندی متناوب ج) مقایسه زوجی د) توزیع اجباری

۹- در کدام نوع از انواع روش های ارزشیابی عملکرد، مقایسه عملکرد کارکنان بطور مستقل صورت می گیرد؟

الف) استانداردهای مقایسه ای ب) استانداردهای مطلق ج) روش های کمی د) روشهای مبتنی برهدف

۱۰- کدامیک از گزینه ها از ویژگی های "جنبه ی رویدادهای حساس" نیستند؟

الف) سادگی ب) تاکید بر جنبه های رفتاری

ج) جامع بودن د) از بین بردن خطای ناشی از ارزیابی تازه ترین برخورد

سری بیستم

۱- عبارت فرهنگ به چه معناست؟

۱. برداشت ها و باورهای فردی، گروهی و ملی

۲. سلسله مراتب موجود در سازمانها

۳. معرف وجود یک سازمان

۴. گزینه های ۲ و ۳

۲- کدام مورد می تواند بیان کننده شرایط کلی یک کشور باشد؟

۱. شرایط سازمانی

۲. شرایط اقتصادی

۳. شرایط اجتماعی

۴. شرایط فرهنگی

۳- سازمانها برای باقی ماندن برای در بازارهای متغیر بین المللی نیاز به کدام گزینه دارند؟

۱. انعطاف پذیری

۲. استفاده از کارشناسان خبره

۳. برنامه ریزی به روز

۴. انعطاف پذیری و بکارگیری نیروهای متخصص و خبره

۴- از نگاه کارشناسان و مدیران خبره مدیریت، مهمترین ابزار سازمان ها در عصر جدید چه می باشد؟

۱. تجهیزات پیشرفته

۲. سرمایه های مادی

۳. نیروی انسانی

۴. برنامه ریزی بلند مدت

۵- در کدام کشور آموزش های پیش از استخدام مبنای بازآموزی های آینده نهاده می شود؟

۱. ایران

۲. بریتانیا

۳. ژاپن

۴. ایالات متحده

۶- راهبرد تمرکزگرایی در سازمان ایده کدام دانشمند بوده است؟

۱. فرانکلی

۲. استوارت

۳. آرمسترانگ

۴. مک کنلی

۷- بهترین راه تأمین نیرو در سازمان کدام گزینه می باشد؟

۱. اتباع کشور خودی

۲. اتباع کشور محل شعبه

۳. بهترین افراد از هرکجا که باشند

۴. هیچ کدام

۸- استفاده از کدام مورد در جذب نیروها برای سازمان کمک بیشتری به مدیریت می نماید؟

۱. موسسه های تخصصی

۲. تخصص سالاری

۳. توجه به تجربه در جذب نیروها

۴. توجه به سابقه سازمانی

۹- روش تولید در مدیریت بهنگام را کدام کشور ایجاد نمود؟

۱. چین

۲. ژاپن

۳. استرالیا

۴. آلمان

۱۰- به نظر شما مدیریت را می توان در کدام عنوان زیر خلاصه نمود؟

۱. نظم

۲. زیرکی

۳. برنامه ریزی

۴. همه موارد

سری بیست و یکم

۱- کدامیک از روشهای ارزشیابی مشاغل مخصوص سازمانهای کوچک است؟ ۴۴۳

الف-روش طبقه بندی مشاغل ب-روش امتیاز گیری ج-روش رتبه بندی [?]
د-طرح هی

۲- کدامیک از موارد زیر جزو بزرگترین قابلیت های روش امتیاز گیری محسوب نمی شود؟ ۴۴۷

الف-پایداری ب-مسئولیت پذیری ج-کاربرد گسترده [?]
د-همگونی

۳- رایج ترین روش ارزشیابی مشاغل کدام است؟ ۴۴۶

الف-ارزشیابی بر مبنای مهارت ب-مقایسه عوامل ج-طرح هی
د-امتیازگیری^[۲]

۴-کدامیک از-مشاغل نشانه-طبقه ای هستند که توانایی انجام کارهایی که سرشت ماهرانه یا تخصصی را دارند؟۴۴۶(جدول)

الف-امور کارگری ب-استادکاربرق ج-برنامه ریز نگهداری و تعمیرات د-
سرپرست بسته بندی^[۲]

۵-این مورد جزو مهمترین عوامل پستهای مدیریتی نمی باشد؟۴۴۸

الف-دانش فنی ب-ادراک ج-مسئولیت پذیری^[۲]
د-مشکل گشایی

۶-از جنبه های تبییض آمیزروشهای ارزشیابی مشاغل است.۴۵۱و۴۵۲

الف-ذهن گرایی ب-تبدیل ارزشهای عددی به طبقات ج-پرداخت پایین به زنان
د-الف وج صحیح است^[۲].

۷-مبنای سازمان برای داده های حاصل از بررسی حقوق ودستمزد کدام است؟۴۵۵

الف-میانگین حقوق ودستمزد تمام مؤسسات ب- حقوق ودستمزد آنها را به نسبت شمار
کارکنانشان ضریب می دهد ج-دامنه کلی حقوق ودستمزد تمام مؤسسات
د-همه موارد صحیح است^[۲].

۸-عوامل پراهمییت تعیین مزد انفرادی در سازمانها هستند؟۴۵۷

الف-سن وارشدیت ب-تعدادعائله وظاهر ج-توانمندی وقدرت
د-همه مواردصحیح است.

۹-پرداخت به دلیل ارشدیت برترین ارزش برای کدام واحداست؟۴۵۷

الف-بازار ب-اتحادیه ها ج-اکثرمؤسسات^[۲]
د-شرکتها

۱۰-مزیای غیرمستقیم چند درصد از پرداختها را تشکیل می دهند؟۴۵۸

- الف-۲۵ درصد ب-۳۰ درصد ج-۴۰ درصد د-۷۵ درصد

۱۱-در کدام کشور پرداختی مدیران ۱۸ برابر پرداختی کارکنان است؟۴۶۰

- الف-آمریکا ب-چین ج-ژاپن د-روسیه

۱۲-در کدام کشور بر پرداخت بدلیل ارشدیت تأکید می ورزند؟۴۵۸

- الف-آمریکا ب-کانادا ج-ژاپن د-روسیه

سری بیست و دوم

۱ - کدامیک از موارد زیر جزء ارزیابیها یا هدفهای اداری است؟

- ۱)راهنمایی ۲)انتقال و تعلیق ۳)مشاوره ۴)بهسازی

۲ - کاربری اساسی مصاحبه ارزشیابی عملکرد برای گردآوری اطلاعات، کدامیک از موارد زیر می باشد؟

۱)بازخورد دادن تمامی اطلاعات در کارکنان

۲)ارزیابی کارکنان

۳)عملکرد کارکنان

۴)بالنده ساختن کارکنان

۳ -در خلال ارزشیابی، سرپرستان باید همواره اطلاعاتی را به کار گیرند که بر محور.....و..... استوار هستند.

۱)رفتارها-خصیصه ها

۲)خصیصه ها- ویژگی های شخصی

۳) هدفهای ویژه- خصیصه ها

۴) رفتارها- هدفهای ویژه ۷

۴- سیاست خودارزیابی، راهی است به سوی بی پردگی و قدرت در ارزشیابی عملکرد.

۱) (افزایش- افزایش
(۲) افزایش- تعادل ۷

۳) (افزایش- کاهش
(۴) کاهش- افزایش

۵- در این مصاحبه نه تنها برداشتها درمیان گذاشته می شود، بلکه راه حلهایی هم برای مشکلات و اختلافات جستجو، ارائه و درباره شان بحث می شود.

۱) (مصاحبه ترکیبی
(۲) مصاحبه گفت و شنودی

۳) (مصاحبه مشکل گشایی ۷
(۴) مصاحبه رهنمودی

۶- مصاحبه ترکیبی آمیزه ای است از مصاحبه های و

۱) (رهنمودی- گفت و شنودی
(۲) مشکل گشایی- گفت و شنودی

۳) (رهنمودی- حضوری
(۴) رهنمودی- مشکل گشایی ۷

۷- کدامیک از گزینه های زیر جزء متغیرهای فردی است؟

۱) (انگیزش
(۲) تواناییها و مهارتها ۷

۳) (ادراک
(۴) رهبری

۸- مدیران ارشد، مقررات و سیاستها را می کنند و مدیران میانی و سرپرستان آنها را می کنند.

۱) (اعمال- تدوین
(۲) تدوین- پیروی

۳) (اعمال- پیروی
(۴) تدوین- اعمال ۷

۹- کدامیک از گزینه های زیر جزء اطلاعات ارزشیابی به منزله درون دادی برای تصمیم های ارزیابی نیست؟

۱) افزایش یا کاهش حقوق و دستمزد

۲) تنزل درجه

۳) برانگیختن کارکنان به بهبود کار

۴) ترفیع، انتقال

۱۰- اهداف منابع انسانی در سازمان، کدامیک از گزینه های زیر می باشد؟

۱) بهره وری، کیفیت زندگی شغلی و پیروی از قانون

۲) بهره وری و کیفیت زندگی شغلی

۳) بهره وری، کیفیت زندگی شغلی و رضایتمندی

۴) کیفیت زندگی شغلی، رضایتمندی و پیروی از قانون

سری بیست و سوم

۱ - اساسی ترین مزایای روش مقیاس مشاهده رفتار

الف - بر پایه تحلیل نظام مند شغلی استوار است.

ب - دسته بندی رویدادها در قالب ابعاد یا مقوله های کلی شغل.

ج - تعیین هدف هایی که هر فرد باید بدان نائل شود.

د - تعیین زمانی که طی آن زیر دست باید به آن هدف ها نائل شود .

۲- محدودیت های روش مقیاس مشاهده رفتار

الف - وقت که برای تهیه و تدوین آن مصرف می شود .

ب - هزینه ای که برای تهیه و تدوین آن مصرف می شود .

ج - گزینہ الف و ب

د - هیچکدام

۳ - متداول ترین روش برای ارزشیابی مدیران

الف - ارزشیابی پرمبنای هدف

ج - روش ارزشیابی مبتنی رفتار

۴ - گام های توصیف مبتنی بر هدف

الف - تعیین هدف هایی که هر فرد باید بدان نائل شود.

ب - تعیین زمانی که طی آن زیر دست باید به آن هدف ها نائل شود .

ج - دسته بندی رویدادها در قالب ابعاد یا مقوله های کلی شغل

د - گزینہ الف و ب

۵ - روشی است شبیه به مدیریت مبتنی بر هدف که مقیاس های عملکردی مستقیم تری به کار می برد.

الف - روش استانداردهای کار

ج - کانون های مسئولیت

۶- در این روش عملکرد کارکنان بر پایه معیارهای عینی و غیر شخصی ارزیابی می شود.

الف - ارزشیابی بر مبنای هدف

ج - روش ارزشیابی شاخص مستقیم

۷ - معیارهای ارزیابی روش های ارزیابی

الف - ماهیت شغل - اقتصادی - ارزیابی

ب - پرورشی - شرایط سازمانی - ماهیت شغل

ج - پرورشی - ارزیابی - اقتصادی

د - دوری از خطا - شرایط سازمانی - پرورشی

۸ - خطاهای ارزیابی

الف - هاله ای - سخت گیری

ب - سازمانی - ارفاق

ج - گرایش میانی - ارزیابی

د - ارزیابی - هاله ای

۹ - روایی و پایایی اطلاعات گردآوری شده مربوط به ارزشیابی تحت تأثیر چه عواملی قرار می گیرد

الف - رابطه فرادست و فرودست

ب - ماهیت شغل

ج - شرایط سازمانی

د - همه موارد

۱۰ - زمانی رخ می دهند که سرپرست نمی خواهد وقت کافی صرف کند تا هر یک از معیارهای عملکرد را در مورد یکایک افراد اعمال کند.

الف - خطاهای ارفاق - سخت گیری

ب - خطاهای سخت گیری - گرایش میانی

ج - خطاهای هاله ای - نرمش

د - هاله ای - تازه ترین رخدادها

۱۱ - کدام خطای ارزیابی عملکرد همه افراد را در حد میانگین ارزیابی می کنند.

الف - خطای ارفاق

ب - خطای گرایش میانی

ج - خطای سخت گیری

د - خطای هاله ای

۱۲ - ابزار اثربخشی است برای برنامه های خود پروری، رشد شخصی و ایجاد تعهد به هدف ها.

الف - ارزیابی توسط سرپرست

ب - ارزشیابی توسط همکاران

ج - خود ارزیابی

د - ارزشیابی توسط همکاران

۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
ج	ب	الف	د	الف	ج	ج	الف	د	الف	ج	الف

سری بیست و چهارم

۱- به کارگماری یعنی:

الف) فرایند گردآوری اطلاعات جهت به کارگیری افراد

ب) ارزشیابی و استخدام عادلانه افراد

ج) مطابقت ضرورتها و ویژگیهای شغلی با مهارتها و شخصیت افراد

د) ارزشیابی و گزینش افراد

۲- کدام مورد جزء فعالیتهای گردآوری اطلاعات درباره کارجویان نیست ؟

الف) دانش ب) مصاحبه

ج) آزمون د) برگ درخواست شغل

۳- تاکید تحلیل شغلی و طراحی شغلی به ترتیب بیشتر بر روی چه مواردی است ؟

الف) مهارتها و دانش – دلبستگیها و شخصیت افراد

ب) دلبستگیها و شخصیت افراد – مهارتها و دانش

ج) دانش و دلبستگیها – مهارتها

(د) شخصیت افراد - دانش

۴-اولین گام در گزینش افراد چه می باشد ؟

(الف) مصاحبه نخستین

(ج) دریافت درخواست نامه کار

۵- کدام مورد جزء روشهای گردآوری اطلاعات برای تصمیمهای گزینش نیست ؟

الف) مصاحبه

(ج) سوابق و معرفی، نامہ

۶- کدام مورد جزء انواع مصاحبه نمی باشد ؟

(الف) مصاحبه عمیق (ب) مصاحبه ساختمند

(ج) مصاحبه گروهی

۷- مصاحبه همراه با فشار عصبی بیشتر برای چه مشاغلی می باشد؟

الف) همه مشاغل ب) مشاغل اجرایی

ج) مشاغل مدیریتی

۸- اثر هاله ای یعنی:

الف) داوریه‌های شتابزده

(ب) سایه افکندن یک صفت بر روی دیگر خصوصیات در ارزیابی

(ج) یکپارچه نبودن اطلاعات بدست آمده

(د) د اوریپهای مدیران، اغلب زیر نفوذ شمار کارجویان قرار می گیرند

۹- اثر مقایسه یعنی:

الف) نخستین نفری که به جلسه مصاحبه می آید، به صورت معیاری برای ارزیابی دیگران می شود

ب) مصاحبه گر بویژه در گایان روز مصاحبه ، آخرین شخص را بعتر از دیگران به یاد می آورد

ج) یک شخص خوب در مقایسه با گروهی از اشخاص میانگین و زیر میانگین بهتر می نماید

د) مقایسه مصاحبه های مشابه از یک کارجو

۱۰- چند درصد از معنایی که در مصاحبه انجام میشود غیر کلامی است ؟

ب) ۷۰ - ۶۵ درصد

الف) ۳۵-۳۰ درصد

د) بالای ۵۰ درصد

ج) زیر ۵۰ درصد

	الف	ب	ج	د
۱			✓	
۲	✓			
۳	✓			
۴			✓	
۵				
۶				
۷			✓	
۸		✓		

	✓			۹
		✓		۱۰

سری بیست و پنجم

۱) کدامیک جزء ویژگیهای مشخصات شغل می باشد ؟

الف) شرطهای کار ب) مهارتها ج) معیارها د) وظیفه ها

۲ (شغل نوعی کار همراه با می باشد .

الف) پژوهش (ب) آفرینش (ج) آموزش (د) دانش

۳ (بخشهایی مثل ارتباطها ، تصمیم گیری و تحلیل گری چه چیز رانشان می دهد ؟

الف) بازخورد شغل (ب) عنصرهای کالبدی شغل

ج) عنصرهای شناختی شغل (د) گرانباری شغل

۴ (یعنی ایجاد شغلی با وظیفه های متعدد و دارای ویژگیهای گوناگون.

الف) افزایش عمودی (ج) افزایش تصاعدی

ب) افزایش افقی (د) چرخش شغلی

۵ (در کدامیک از روشهای طراحی شغل به نیازهای اجتماعی کارگران توجه خاصی شده است ؟

الف) روش فردی همزمان (ب) ارگونومی (ج) علمی (د) روش گروهی همزمان

۶ (کدام گزینه جزء اهداف مدیریت امور کارکنان نمی باشد ؟

الف) بهره وری (ب) افزایش توانایی ضمنی (ج) کیفیت بالا (د) پیروی ازقانون

۷ (کدامیک جزء ویژگیهای طراحی شغل می باشد ؟

الف) مقصودها (ب) معیارها

ج) توانایی (د) مهارتها

۸ (حالت روان شناختی آگاه بودن از پی آیندهای واقعی کوششهای کار به چه می گردد ؟

الف) استقلال عمل (ب) هویت شغل

ج) اهمیت شغل (د) بازخورد شغل

۹ (این روش اغلب با هدفهای قانونی فراهم کردن فرصتهای برابر استخدامی همسو است.

الف) فردی هم زمان ب) ارگونومی

ج) گروهی هم زمان د) علمی

۱۰) چه کشوری در زمینه افزایش چرخش شغلی کارگران در جهان پیشگام است ؟

الف) فرانسه ب) ایتالیا ج) آلمان د) آمریکا

۱۱) دلیل پدید آمدن و ادامه وجود یک شغل است.

الف) مقصودها ب) وظیفه ها

ج) ویژگیها د) معیارها

۱۲) وقتی کاری از آغاز تا پایان انجام گیرد وپی آیند آنرا بتوان دید به چه معناست ؟

الف) اهمیت شغل ب) هویت شغل

ج) بازخورد شغل د) گونه گونه مهارت

۱۳) کدام ویژگی شغل موجب احساس با معنی بودن کار می شود ؟

الف) بازخورد شغل ب) استقلال عمل

ج) گرانباری شغل د) هویت شغل

۱۴) روش پر بار کردن شغل جزء کدامیک از روشهای طراحی شغل می باشد ؟

الف) گروهی همزمان ب) علمی ج) فردی همزمان د) ارگونومی

۱۵) چند روش برای طراحی شغل وجود دارد ؟

الف) سه روش ب) چهار روش ج) پنج روش د) هیچکدام

د	ج	ب	الف	شماره سوال
---	---	---	-----	------------

		*		۱
			*	۲
	*			۳
			*	۴
*				۵
		*		۶
			*	۷
*				۸
		*		۹
	*			۱۰
			*	۱۱
		*		۱۲
*				۱۳
	*			۱۴
		*		۱۵

سری بیست و ششم

۱- در برنامه ریزی منابع انسانی کدام یک از روش های تحلیلی زیر جزء پیش بینی تقاضا مبتنی بر آمار نیست؟

۱-روش رگرسیون ۲-روش نسبت های بهره وری ۳-تحلیل تصادفی ۴-روش گروه اسمی

۲- در برنامه ریزی منابع انسانی کدام یک از روش های تحلیلی زیر جزء پیش بینی تقاضا مبتنی بر داوری نیست؟

۱-روش دلفی ۲-روش گروه اسمی ۳-روش نسبت های کارکنان ۴-روش برآورد

مدیریتی

۳- کدام یک از روش های تحلیلی زیر برای پدید آوردن پیش بینی ها به کار می رود؟

۱-روش دلفی ۲-روش گروه اسمی ۳-روش برآورد مدیریتی ۴-روش تحلیل رشته های زمانی

۴- همگانی ترین روش آماری برای تحلیل کدام یک از روش های زیر است؟

۱-روش رگرسیون خطی ساده ۲-روش نسبت های بهره وری ۳-روش رگرسیون خطی چند جانبه
۴-گزینه ۱ و ۳

۵- کدام یک از مولفه های زیر برای تحلیل نسبت های بهره وری لازم نیست؟

۱-حجم کار ۲-شمار کارکنان ۳-شاخص بهره وری ۴-داده های پیشین درباره کارکنان

۶- برای برنامه ریزی راهبردی و همچنین برنامه ریزی بلند مدت سازمان ، پیش بینی عرضه های منابع انسانی باید برای دوره های چند ساله انجام گیرد؟

۱-۳ساله ۲-۴ساله ۳-۵ساله ۴-۶ساله

۷- در پیش بینی عرضه منابع انسانی مبتنی بر داوری کدام یک از روش های زیر قرار ندارد؟

۱-روش دلفی ۲-روش برنامه ریزی جایگزینی ۳-روش برآورد مدیریتی ۴-گزینه ۱ و ۳

۸- کدام یک از موارد زیر جز پیش بینی عرضه منابع انسانی مبتنی بر آمار است؟

۱-روش ریگرسیون ۲-روش مارکف ۳-روش نسبت های بهره وری ۴-روش برنامه ریزی جایگزینی

۹- روش تحلیل نوتوانی در کدام دسته از روش های پیش بینی عرضه و تقاضای منابع انسانی قرار می گیرد؟

۱-پیش بینی عرضه مبتنی بر داوری ۲-پیش بینی تقاضا مبتنی بر داوری ۳-پیش بینی عرضه مبتنی بر آمار

۴-پیش بینی تقاضا مبتنی بر آمار

۱۰- در روش همانند سازی بر پایه تحلیل مارکف کدام یک از ورودی های زیر بررسی می شود؟

۱-ورودی های آینده نیروی کار ۲ -ورودی های گذشته نیروی کار ۳ -ورودی های جانشین

۴-ورودی های جایگزین

۱۱- با توجه به رابطه هدف های منابع انسانی با هدف های کلی سازمان چند درصد از سازمان ها به این ارتباط پی برده اند؟

۱- ۲۰٪ ۲- ۲۵٪ ۳- ۳۰٪ ۴- ۳۵٪

۱۲- با توجه به رابطه هدف های منابع انسانی با هدف های کلی سازمان چند درصد از سازمان ها به این ارتباط پی نبرده اند؟

۱- ۲۰٪ ۲- ۲۵٪ ۳- ۳۰٪ ۴- ۳۵٪

۱۳- سومین مرحله از برنامه ریزی منابع انسانی چه نام دارد؟

۱- تحلیل و پیش بینی عرضه نیروی کار ۲ -برنامه های عملیاتی ۳ -هدف های کلی سازمان ۴ - ارزشیابی

۱۴- در تطبیق شماره ۱ شغل ها با مردم گزینش افراد بر پایه چیست ؟

۱-مهارت ۲ -دلبستگی ۳ -تناسب ۴ -همه موارد

۱۵- در تطبیق شماره ۲ شغل ها با مردم گزینش افراد بر پایه چیست ؟

۱-مهارت ۲ -دلبستگی ۳ -تناسب ۴ -همه موارد

۱۶- در فرآیند کاهش کارکنان - رویارویی با حذف شغل کدام یک از موارد زیر می تواند در حفظ روحیه نیرو اخراجی مناسب باشد؟

۱-به کار گیری او در پست های تشریفاتی ۲ -فعالیت در امور مشاوره و کاریابی ۳ -باز آموزی مهارت های شغلی

۴-پرداخت کامل سنوات وی پس از اخراج

۱۷- هدف از نظارت بر برنامه ریزی منابع انسانی چیست؟

۱- اجرای کامل برنامه عملی ۲- جلوگیری از انحراف ۳- رسیدن به سود دهی بیشتر

۴- تبدیل ارزش منابع به قالب کمی

۱۸- کدام یک از موارد زیر جزء معیارهای ارزشیابی برنامه ریزی منابع انسانی نیست ؟

۱- نرخ های ورودی کارکنان در برابر نرخ های تعیین شده ۲- هدف های کسب شده در برابر هدف های تعیین شده

۳- برنامه های اجرا شده در برابر برنامه های پیش بینی شده ۴- هزینه های نیروی کار در برابر هزینه های پیش بینی

۱۹- همه موارد از زمره تنگناهای برنامه ریزی منابع انسانی ست جزء ؟

۱- کمبود بودجه که مانع تحلیل کامل در فرایند پیش بینی عرضه و تقاضا می شود

۲- نبود پشتیبانی کامل توسط مدیران بلند پایه سازمان

۳- یک پارچه نبودن تمامی اقدامات مربوط به امور کارکنان

۴- کوتاهی در جلب مشارکت مدیران عملیاتی

۲۰- کدام یک از موارد زیر در قالب دگرگونی های موثر بر برنامه ریزی منابع انسانی قرار نمی گیرد؟

۱- جمعیت ۲- اجتماع ۳- اقتصاد ۴- سیاست

سوال	جواب	سوال	جواب	سوال	جواب	سوال	جواب	سوال	جواب
۱	۴	۵	۴	۹	۳	۱۳	۲	۱۷	۴
۲	۳	۶	۳	۱۰	۴	۱۴	۱	۱۸	۲
۳	۱	۷	۴	۱۱	۲	۱۵	۲	۱۹	۱
۴	۴	۸	۲	۱۲	۱	۱۶	۲	۲۰	۲

سری بیست و هفتم

۱- ملاک تحقق یادگیری کدام یک از موارد زیر است ؟

(۱) ایجاد تغییر نسبتاً دائمی بر اثر تجربه

(۲) تغییر در رفتار بر اثر رشد طبیعی

(۳) تغییر در رفتار بر اساس بلوغ و تغییرات ناپایدار در رفتار

(۴) تغییرات در رفتار حرکتی توأم با افت وخیز در قابلیت اجرای حرکتی

۲- کدام یک از موارد زیر می تواند تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و رفتار اجتماعی را در بر داشته باشد ؟

(۱) یادگیری (۲) آموزش (۳) آموزش و یادگیری (۴) انگیزش و یادگیری

۳- ترتیب سه مرحله ای نظره های یادگیری کدامند ؟

(۱) شناختی، محیطی، اجتماعی (۲) محیطی، اجتماعی، شناختی (۳) اجتماعی، محیطی، شناختی

(۴) اجتماعی، شناختی، محیطی

۴- در این نظریه یادگیری "فرد تاثیر پذیر است و رفتار فرد تابعی است از پی آیندهای بیرونی آن" به کدام مورد اشاره می کند ؟

(۱) دیدگاه شناخت (۲) دیدگاه یادگیری اجتماعی (۳) دیدگاه محیطی

(۴) فرایندهای توجهی

۵- در این نظریه "یادگیری یک نظریه دو سویه است بین فرد و محیط اجتماعی خاصی که وی در آن به سر می برد" به کدام گزینه زیر اشاره می کند ؟

(۱) دیدگاه شناختی (۲) دیدگاه محیطی (۳) دیدگاه کلامی-شناختی (۴)

دیدگاه یادگیری اجتماعی

۶- پیروان دیدگاه در نظریه یادگیری بر این عقیده اند که نیت و مقاصد فرد راهبر اعمال اوست.

۳) شناختی

۲) کلامی

۱) محیطی

۴) یادگیری اجتماعی

۷- در کدام یک از نظریه های یادگیری "الگوها" نقشی مهم را بر عهده دارند ؟

۱) محیطی ۲) یادگیری اجتماعی ۳) کلامی-شناختی ۴) شناختی

۸- کدامیک از گزینه های زیر جز فرآیند تأثیری که الگو در فرد می گذارد نمی باشد ؟

۱) توجهی ۲) باز آفرینی حرکتی ۳) تقویتی ۴) یادگیری

۹- در مطالعه و بررسی فرآیندهای بازآفرینی حرکتی کدام یک از مطالب زیر درست است ؟

۱) فرد می تواند فعالیت الگو قرار داده شده را اجرا کند .

۲) الگو به این بستگی دارد که فرد تا چه اندازه توانایی دارد.

۳) افراد زمانی از الگو چیزی می آموزند که خصایص آنرا بشناسند.

۴) پاداشی پیش بینی می شود که افراد رفتار الگو قرار داده شده را نشان دهند .

۱۰- کدام یک از موارد زیر جز اصول یادگیری است ؟

۱) وقتی فراگیرنده برانگیخته شود یادگیری افزایش می یابد. ۲) یادگیری به بازخورد نیاز دارد.

۳) تمرین، عملکرد فراگیرنده را بهبود می بخشد. ۴) همه موارد صحیح است.

۱۱- کدامیک از موارد زیر جز تمرین شغلی کارکنان نمی باشد ؟

۱) تمامی شغل یکجا تمرین می شود. ۲) تقسیم شغل به بخشها و تمرین هر بخش

به طور مستقل

۳) تقسیم شغل به دو بخش، سه بخش و..... ۴) تمرین شغل به صورت یکنواخت

۱۲- کدامیک از موارد زیر ویژگی "منحنی یادگیری" را نشان میدهد ؟

۱) یادگیری به صورت یکنواخت آغاز می شود. ۲) یادگیری ابتدا سریع سپس به صورت یکنواخت در می آید.

۳) یادگیری با شتاب آغاز می شود. ۴) یادگیری ابتدا یکنواخت سپس سریع آغاز می شود .

۱۳- ویژگیهای "یادگیری و آموزش" کدام یک از گزینه های زیر است ؟

۱) فراهم آوردن الگو توسط فراگیرنده ۲) داشتن هدفهای معین

۳) ایجاد و بازخورد ۴) همه موارد

۱۴- در آموزش ضمن خدمت شیوه استاد و شاگردی چند سال به طول می انجامد ؟

۱) ۳ تا ۱ سال ۲) ۱ تا ۳ سال ۳) ۲ تا ۵ سال ۴) ۲ تا ۶ سال

۱۵- آموزش خارج از محل خدمت در روشهای رسمی آموزش رسمی کارکنا شامل کدامیک از موارد زیر است ؟

۱) سخنرانی ۲) کنفرانس ۳) فیلم ۴) همه موارد

۱۶- کدام شیوه آموزش را میتوان "یادگیری از طریق انجام دادن" نامید ؟

۱) آموزشهای خارج از محل خدمت ۲) آموزش ضمن خدمت ۳) تمرینهای شبیه سازی ۴) آموزش برنامه ریزی شده

۱۷- گامهای آموزش دستورالعملهای شغلی کدامند ؟

۱) آماده سازی ۲) ارائه آموزش ۳) تمرین و اجرا ۴) همه موارد

۱۸- کدام مورد زیر جز فعالیت شبیه سازی در آموزشهای خارج از محل خدمت نمی باشد ؟

۳) الگوهای کامپیوتری

۲) فیلم

۱) تمرینهای تجربی

۴) تمرینهای نمونه پژوهی

۱-۱ ۱۷-۴

۲-۲ ۱۰-۴ ۱۸-۲

۳-۱ ۱۱-۴

۴-۳ ۱۲-۲

۵-۴ ۱۳-۴

۶-۳ ۱۴-۳

۷-۲ ۱۵-۴

۸-۴ ۱۶-۳

۹-۱

سری بیست و هشتم

۱) کدام یک از موارد زیر اهداف طرح هی نیست؟

الف) گماردن و پرورش مدیران ب) ارزشیابی شغلی

ج) تحلیل سازمانی د) پرداخت پادش ها

۲) کانون اصلی و واقعی شرح شغل در طرح (هی) اطلاعات مربوط به..... است

الف) هدفها ب) ابعادها ج) سرشت و دامنه قلمرو مقام د)

مسئولیت پذیری

۳) پرسش نامه تحلیل مقام یک پرسشنامه ساخته ای و..... عنصر شغلی را ددربرمی گیرد.

الف) ۱۸۷ عنصر شغلی ب) ۱۷۸ عنصر شغلی ج) ۱۹۷ عنصر شغلی د) ۱۷۹ عنصر شغلی

۴) از کاستی های عمده روش رویدادهای مهمی در تحلیل شغلی کدام مورد است؟

الف) اهداف تحلیل شغل ب) زمانی که برای گردآوری شرح رویدادها صرف می شود

ج) کارآمده یاناکار آمدبودن روش د) اثر بخشی روش در تحلیل شغل

۵) از روش رویدادهای مهم و گسترده نمی توان برای کدام مورد استفاده کرد

الف) برای تهیه برگه های ازریایی کارکرد ب) برای ازریایی از کارکرد

ج) برای تعیین نیازهای آموزشی د) ترازهای کارکرد

۶) هدفهای تحلیل شغل کدام مورد زیرا دربر نمی گیرد

الف) توصیه وآشنایی کارکنان باکار ب) تعیین نیازهای برنامه ریزی منابع انسانی

ج) تعیین نیازهای آموزشی وبالندگی د) همسانی ومعیارسازی

۷) پی آیندهای روش تاچه اندازه برآنها که این روش رابه کار می برند اثرمی گذارند، برایشان قابل فهم ودرگردآوری اطلاعات تحلیل شغل به آن درگیر می شوند. کدام موردزیر است

الف) درخور فهم بودن و مشارکت مصرف کننده ب) پذیرش مصرف کننده

ج) آموزش موردنیاز د) شایستگی چندگانه تناسب

۸) کدام یک ازاطلاعات زیراز شاغلان شغل ازطریق رویدادهای مهم گسترده به دست نمی آید؟

الف) توانایی های لازم ب) ترازهای کارکرد

ج) قلمروهای شغل د) روشهای کارمناسب

۹) کدام یک از مواردزیر برتعیین رفتار شغلی مناسب است؟

الف) روش رویدادهای مهم گسترده

ب) ارزیابی روشهای تحلیل شغل

ج) ملاحظه های عملی

د) تحلیل توانایی های بدنی

۱۰) فرآیندی که به سنجش نمونه هایی آنی از کوشش های افراد یا گروهایی از افراد می پردازندنام دارد.

الف) نمونه گیری محیطی

ب) نمونه گیری کار

ج) اندازه گیری کار

د)

زمان سنجی

۱۱) فراهم آوردن منابع انسانی ،پرورش کارکنان وبرپاداشتن سازمان زمینه پاسخگویی درچه صورتی است؟

الف) سازمانی

ب) برنامه ریزی تدبیرهای عملی

ج) برنامه ریزی راهبردی

د) سازمان زمینه پاسخگویی

۱۲) تعریف چگونگی انجام شغل بابهترین کارایی واثربخشی ممکن هدف کدام یک ازموارد زیراست

الف) هدف ابعاد مسئولیت پذیری

ب) هدف سرشت ومنابع نظارت

ج) هدف سرشت کلی دانش فنی

د) هدف تحلیل روش ها

۱۳) پرسشنامه شرح مقام مدیریتی روش برای تحلیل شغل است که بر..... تکیه می کند

الف) روش فهرست

ب) تحلیل روش ها

ج) روش متمرکز بر شغل

د) همه موارد

۱۴) کدام یک ازموارد زیراززمینه های پاسخگویی است؟

الف) برنامه ریزی اجرایی

ب) برنامه ریزی راهبردی

ج) برنامه ریزی کوتاه مدت

د) برنامه ریزی میان مدت

۱۵) یک شکل تحلیل روش ها.....است.

الف) اندازه گیری منابع موردنیاز

ب) اندازه گیری نیروی انسانی

ج) اندازه گیری کار یا زمان سنجی

د) هیچکدام

۱۶) تحلیل روش ها بیشتر برای شغل های است

الف) مدیریت (ب) شغل غیر مدیریتی (ج) اداری (د) صنعتی

۱۷) فرآیندی که به سنجش نمونه هایی آنی از کوشش های افراد باگروهایی از افراد می پردازد؟

الف) نمونه گیری کار (ب) نمونه گیری نیروی انسانی (ج) نمونه گیری منابع مادی (د) مورد الف وب

د	ج	ب	الف	
✓				۱
	✓			۲
			✓	۳
✓				۴
✓				۵
✓				۶
			✓	۷
✓				۸
			✓	۹
		✓		۱۰
			✓	۱۱
✓				۱۲
			✓	۱۳
		✓		۱۴
	✓			۱۵
		✓		۱۶
			✓	۱۷

سری بیست و نهم

۱- نقطه اوج پرداخت مزایا در چه سالیست؟

الف) ۱۹۷۰ (ب) ۱۹۷۸ (ج) ۱۹۸۰ (د) ۱۹۸۴

۲- "دوره رکود" پرداخت مزایا مربوط به کدام دهه است؟

الف) ۱۹۶۰ (ب) ۱۹۷۰ (ج) ۱۹۸۰ (د) ۱۹۹۰

۳- پیشرفته ترین کشور در وضع قوانین مربوط به مزایا کدام است؟

الف) انگلیس (ب) کانادا (ج) آلمان (د) آمریکا

۴- سهم کارفرما و مستخدم در پرداخت حداکثر درآمد سالانه مشمول بازنشستگی در کانادا به ترتیب کدام است؟

الف) $\frac{2}{8}$ - $\frac{2}{8}$ (ب) $\frac{1}{8}$ - $\frac{1}{8}$ (ج) $\frac{2}{8}$ - $\frac{2}{8}$ (د) $\frac{1}{8}$ - $\frac{1}{8}$ %

۵- برای دریافت مستمری بازنشستگی در کانادا اقامت تا چند سال واجب است؟

الف) ۳ سال (ب) ۵ سال (ج) ۱۰ سال (د) ۱۲ سال

۶- بیمه ویژه شامل کدام دسته افراد نمی شود؟

الف) بیمار (ب) مصدوم (ج) مجروح (د) قرنطینه

۷- برنامه های حمایتی خصوصی از سوی کدام ارگان ارائه می شود؟

الف) سازمان های دولتی (ب) سازمان های غیر دولتی (ج) سازمان های خصوصی (د) گزینه الف و ب

۸- موارد ذیل مربوط به کدام نوع از انواع بیمه است؟

اتاق خصوصی و نیمه خصوصی در بیمارستان، خدمات نوتوانی، غیبت کوتاه مدت به دلیل بیماری

الف) بیمه عمر ب) بیمه از کار افتادگی ج) بیمه درمانی د) بیمه بیکاری

۹- چتر نجات طلایی " چگونه طرحی است؟

الف) حمایت بازنشستگی ب) حمایت پرسنلی ج) حمایت مالی
د) حمایت شغلی

۱۰- "چتر نجات طلایی" مربوط به کدام دسته از مدیران می شود؟

الف) مدیران میانی ب) مدیران ارشد ج) مدیران عملیاتی
د) همه موارد

۱۱- دستبند طلایی " بر چه هدفی استوار است؟

الف) حفظ مدیران ب) ارتقاء مدیران ج) بازنشستگی زود هنگام
مدیران د) تشویق مدیران

سری سی

مدیریت اداری - مالی ۰۱-۱۴۲-۱۵-۱۲ خدیجه نوذری ۹۰۹۷۳۰۰۴۵	
۱	طبق نظریه ی مشهور (بازتاب هائورن) بهره وری نتیجه مستقیم.....است. صفحه ۲۴ الف) تغییر عوامل فیزیکی *ب) توجه مدیریت به کارکنان ج) افزایش کارایی کارکنان د) روابط مدیریت و کارکنان
۲	کدام یک جزء نقشهای مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی نیست. صفحه ۴۲ الف) تنظیم کننده خط مشی ب) فراهم آورنده و واگذار کننده ج) نوآفرین *د) افزایش بهروری
۳	ارزشیابی یک شغل بر پایه.....استوار است. صفحه ۹۱

	شغل *الف) تحلیل شغل ب) پیشرفت شغلی ج) پرداخت حقوق د) طراحی
۴	پربار کردن شغل جزء کدام روش طراحی می باشد. صفحه ۹۷ الف) روش گروهی هم زمان ب) روش عملی *ج) روش فردی هم زمان د) روش سازگاری کار با بدن
۵	آزمون مک کواری برای توانایی حرکتی جزء کدام یک از انواع آزمونها می باشد. صفحه ۱۹۷ الف) آزمون شایستگی شخصی *ب) آزمون استعداد ج) آزمون توانایی و تسلط د) آزمون رجحان
۶	کدام آزمونها اغلب برای گزینش کارجویان در رشته های تبلیغات و الگو سازی به کار می رود. صفحه ۱۹۸ الف) آزمونهای پیشرفت ب) آزمونهای شبیه سازی *ج) آزمونهای باز شناسی د) آزمونهای نمونه کار
۷	 به درجه درستی و دقت یک پیش بینی مربوط میشود. ۲۲۴ الف) اعتبار *ب) روایی ج) پایایی د) ضریب همبستگی
۸	تعریف زیر مربوط به کدام متغیر عمده وابسته به ارزش تصمیم گزینش می باشد. ۲۳۶ (هرچه مقدار روایی و اعتبار، افزایش یابد، سودمندی روش های گزینش نیز افزایش می یابد) الف) روایی و اعتبار معیار *ب) روایی و اعتبار عامل پیشگو ج) نرخ پایه د) نسبت اختلافی
۹	کدام یک از فرایندهای زیر جزء نظریه ی یادگیری اجتماعی نیست . صفحه ۲۵۳

	الف) فرایند توجهی ب) فرایند تقویتی ج) فرایند به خاطر سپاری *د) فرایند توجهی
۱ ۰	یکی از اشکالات عمده آموزش ضمن خدمت صفحه ۲۶۴ الف) افزایش بهروری *ب) پایین آمدن بهروری ج) افزایش مهارتها د) کاهش مهارتها
۱ ۱	پیشرفت ترین روش ارزیابی آموزش، است. صفحه ۲۸۶ الف) روش تجربی کنترل گروهی ب) روش آزمون عملکرد قبل و بعد ج) روش پیش آزمون د) روش پس آزمون
۱ ۲	کدام مورد جزء مزایای روش مقیاس مشاهده رفتار نیست؟ صفحه ۳۱۷ *الف) برپایه تحلیل نظام مند شغلی استوار نیست ب) عناصر و مبانی رفتاری در آن به روشنی بیان شده است ج) برای ایجاد بازخورد و بهسازی مفید است د) مقایسه با بسیاری از شیوه های دیگر ارزشیابی، همکاری و مشارکت کارکنان در تدوین و تنظیم جنبه های شغلی میسر می سازد
۱ ۳	کدام یک از گزینه های زیر از ویژگیهای لازم برای مصاحبه اثر بخش می باشد. صفحه ۳۴۳ الف) تنظیم برنامه زمان بندی ب) توافق برسر محتوای مصاحبه ج) توافق بر سر فرایند مصاحبه *د) همه موارد
۱ ۴	بازخوردی اثر بخش خواهد بود که صفحه ۳۴۴ الف) عام باشد نه خاص ب) بر ویژگیهای شخصی متمرکز باشد نه رفتار ج) نیازهای گیرنده بازخورد را در نظر نمی گیرد *د) به جای آنکه تحمیل شود، به صورت

	مشورتي ارائه مي شود
۵	کدام یک از موارد زیر مربوط به تصميم های ارزیابی در نظامهای ارزشیابی می باشد. صفحه ۳۵۵ الف) تشخیص نیازهای آموزشی ب) ایجاد بازخورد *ج) تنزیل درجه د) مشاوره باکارکنان
۶	کدام یک از موارد زیر برای ارزیابی بهره‌وری مناسب می باشد. صفحه ۳۹۱ الف) از راه عملکرد شغلی فرد ب) کاهش در غیبت ج) ترک خدمت *د) همه موارد
۷	اندازه گیری برنامه بهره وری در سطح شرکت از طریق صفحه ۳۹۱ الف) قالب سوددهی ب) توان رقابت ج) قدرت پایداری و بقاء *د) همه موارد

سری سی و یکم

ردیف	سوالات
۱	<u>طرح هی</u> در چهار زمینه شغل افراد شاغل اطلاعات جمع آوری می کند کدامند؟ گزینه ی صحیح را انتخاب کنید. الف) هدف ها ، ابعاد ، سرشت ، کارایی و اثر بخشی ب) سرشت ، دامنه ی قلمرو مقام ، ابعاد ، کارایی و اثر بخشی ج) هدف ها ، ابعاد و سرشت ، دامنه ی قلمرو مقام ، هدف های مسئولیت پذیری د) هدف ها ، ابعاد ، هدف های مسئولیت پذیری ، روش های ساخت دار
۲	کانون اصلی و واقعی شرح شغل در <u>طرح هی</u> اطلاعات مربوط به : الف) روش های ساخت دار و دامنه قلمرو مقام است .

	ب) سرشت و دامنه قلمرو مقام است . ج) هدف های مسئولیت پذیری و سرشت است . د) هدف های مسئولیت پذیری و قلمرو مقام است .
۳	کدام یک از گزینه های زیر ، هدف تحلیل روش ها است ؟ الف) چگونگی انجام شغل با بهترین کارایی و اثر بخشی ب) چگونگی جلب رضایت شاغل در شغل خود ج) تهیه ی گزارش های رفتاری از فرد شاغل د) ارزشیابی منطقی شغل و نظام پاداش ها
۴	کدام یک از گزینه های زیر در رابطه با <u>تحلیل روش ها</u> صحیح <u>نمی باشد</u> ؟ الف) در تحلیل روش ها انجام شغل با بهترین طریق دارای اهمیت است . ب) تحلیل روش ها برای بسیاری از شغل ها به کار برده می شود ولی بیشتر برای شغل های مدیریتی مناسب است. ج) تحلیل روش ها یا مطالعه ی حرکت ریشه در مهندسی صنعتی دارد . د) یکی از روش های ، تحلیل روش ها اندازه گیری کار یا زمان سنجی است.
۵	فرایندی که به سنجش نمونه های آنی ازکوشش های افراد برای تعیین زمان معیاری پرداختد کدام است ؟ الف) نمونه گیری کار ب) نمونه پژوهی ج) نیازسنجی د) روش همزمان
۶	کدام یک از روش های تحلیل شغل برای پدید آوردن معیار های رفتاری زیاد به کار برده می شود ؟ الف) روش رویداد های مهم ب) روش رویدادهای فراگیر ج) تحلیل وظیفه ای شغل د) تحلیل شغل بر پایه ی راهنماها
۷	این جمله به کدام ویژگی <u>ملاحظه ها</u> در بحث تحلیل شغل می پردازد ؟ (هنجارهایی فراهم می شود و اجازه می دهد داده های گرد آوری شده در زمان های مختلف مقایسه شوند.) الف) شایستگی چند گانه/تناسب ب) همسانی /معیار ج) پذیرش مصرف کننده د) در خور فهم بودن

۸	کدام یک از روش های تحلیل شغل اطلاعات گسترده و متمرکزی را از افراد ارائه می دهد ؟ (الف) روش رویدادهای مهم گسترده یا تحلیل شغل بر پایه ی راهنماها (ب) روش رویدادهای مهم گسترده و تحلیل وظیفه ای شغل (ج) تحلیل شغل بر پایه ی راهنما ها و تحلیل وظیفه ای شغل (د) (تحلیل شغل بر پایه ی راهنما ها و شرح مقام مدیریتی
۹	کدام یک از گزینه های زیر از اهداف تحلیل شغل <u>نیست</u>؟ (الف) تعیین نیاز های برنامه ریزی منابع انسانی و تولید و آشنایی کارکنان با کار (ب) بالندگی و پدید آوردن مقدمات ارزشیابی عملکرد کارکنان (ج) گرد آوری اطلاعات در مورد کار جویان و طبقه بندی و ارزشیابی از شغل ها (د) تامین نیاز های شخصی شاغل در سازمان ها و مراکز دولتی
۱۰	اندازه گیری کار یا زمان سنجی در کدام یک از روش های تحلیل شغل به کار گرفته می شود ؟ (الف) طرح هی (ب) تحلیل روش ها (ج) شرح مقام مدیریتی (د) تحلیل وظیفه ای شغل

ردیف	الف	ب	ج	د
۱			*	
۲		*		
۳	*			
۴		*		
۵	*			
۶	*			
۷		*		
۸	*			
۹				*
۱۰		*		

سری سی و دوم

۱- در کدام مورد به این موضوع توجه میشود که ضرورتها و ویژگی شغلی و سازمانی با مهارتها , دانش , تواناییها و همچنین رجحانها , دلبستگیها و شخصیت افراد مطابقت داشته باشد؟

(الف) گزینش (ب) برکار گماری (ج) مصاحبه (د) ارزشیابی

۲- سازمانها از کدام راه میتوانند منابع انسانی را که به احتمال زیاد با نیازهایشان سازگار هستند و به احتمال بهره وری سازمانیشان را افزایش میدهند بدست بیاورند؟

الف) مصاحبه (ب) آزمون (ج) گزینش و بکارگماری (د) آگهی

۳- کامیابی فعالیتهای گزینش و بکارگماری به اثربخشی کدام عامل بیشتر وابسته است؟

الف) طراحی شغل (ب) تحلیل شغل (ج) ارزیابی (د) کارمندیابی

۴- شغلهای بی متصدی را اغلب از کدام راه میتوان تشخیص داد؟

الف) برنامه ریزی منابع انسانی (ب) درخواست سازمان (ج) موقعیت شغلی (د) عملکرد سازمان

۵- اطلاعات مربوط به ضرورتها و مشخصات شغلی را از کدام راه میتوان بدست آورد؟

الف) زمینه شغلی (ب) تحلیل شغلی (ج) زمینه سازمانی (د) بکارگماری

۶- نخستین گام در فرآیند گزینش کدام مورد میباشد؟

الف) مصاحبه (ب) آزمون (ج) تکمیل برگ درخواست کار (د) تحقیق محلی

۷- مصاحبه روش پسندیده ای برای است؟

الف) ارزیابی (ب) شناخت کارجو (ج) گردآوری اطلاعات (د) تمام موارد

۸- در کدام مورد افراد اغلب شرح گذشته آموزشی و کاری خود را از راه پست یابنگاههای کاریابی می فرستند؟

الف) برای مقامهای مدیریتی و اجرایی رده میانی و بالا (ب) برای مقامهای مدیریتی رده پایین

ج) برای شغل‌های غیر مدیریتی
پایین
د) برای مقام‌های مدیریتی رده میانی و

۹- در کدامیک از انواع مصاحبه، مصاحبه‌گر تنها یک طرح کلی از موضوعهایی که باید پرسیده شود در ذهن دارد و اغلب این موضوعها را به شیوه‌ای طبقه‌بندی نشده و نامنظم دنبال می‌کند؟

الف) مصاحبه گروهی ب) مصاحبه انفرادی ج) مصاحبه همراه با فشار عصبی د) مصاحبه عمیق

۱۰- کدامیک از انواع مصاحبه پرهزینه می‌باشد و بطور معمول به کارجویان مشاغل مدیریتی اختصاص دارد؟

الف) مصاحبه عمیق ب) مصاحبه گروهی ج) مصاحبه آزاد د) مصاحبه همراه با فشار عصبی

۱۱- بخش‌های مشکل‌گشایی، برنامه‌ریزی، اطلاعات شغلی، خودشناسی و گزینش هدف نمونه کدام نوع‌آزمون می‌باشد؟

الف) آزمون‌های شایستگی شخصی ب) آزمون‌های توانایی برخورد با دیگران

ج) آزمون‌های بازشناسی د) آزمون‌های شبیه‌سازی

۱۲- دو نوع آزمون که بیشتر برای پیش‌بینی کامیابی علمی و تحصیلی در یک حالت سنتی آموزشی بکاربرده می‌شوند کدامند؟

الف) آزمون مک‌کواری و اوکانر ب) آزمون روانی حرکتی

ج) مقیاس هوش بزرگسال و کسلر و آزمون استانفورد-بینه د) آزمون شبیه‌سازی و بازشناسی

۱۳- اینگونه آزمون‌ها اغلب برای گزینش کارجویان در رشته‌های تبلیغات و الگوسازی بکار می‌روند؟

الف) آزمون‌های کتبی پیشرفت ب) آزمون‌های بازشناسی ج) آزمون‌های شبیه‌سازی د) آزمون‌های استعداد

۱۴- در کدامیک از انواع آزمونها تعیین اعتبار به نسبت سرراست است؟

الف) آزمونهای پیشرفت ب) آزمونهای کتبی پیشرفت ج) آزمونهای بازشناسی د) آزمونهای شبیه سازی

۱۵- برخی از آزمونهای پیشرفت میتوانند با بهره گرفتن از وظایف واقعی و در اوضاع واحوال واقعی کار، نارسایی ناشی از جنبه تصنعی شبیه سازی را جبران کنند آزمونهای..... می خوانند.

الف) شایستگی شخصی ب) رغبت و رجحان ج) استعداد د) نمونه کار

۱۶- این نوع آزمونها بدین منظور بکار میروند تا نحوه عمل کارجویان را هم اکنون مشخص سازد؟

الف) آزمونهای بازشناسی ب) آزمونهای استعداد ج) آزمونهای پیشرفت د) آزمونهای شبیه سازی

۱۷- این آزمونها بر ویژگیهای فرد متمرکز هستند که در آنها جایی برای پاسخهای درست یا نادرست نیست؟

الف) آزمونهای گروهی ب) آزمونهای شخصیت , رغبت و رجحان

ج) آزمونهای بازشناسی د) آزمونهای نمونه کار

۱۸- تصمیمهای مربوط به انتصاب و پیشرفت شغلی را از چه راهی میتوان ساخت؟

الف) از راه آزمونهای رغبت ب) از راه آزمونهای توانایی جسمی

ج) از راه آزمونهای کتبی پیشرفت د) از راه آزمونهای بازشناسی

۱۹- این آزمون بیشتر در موقعیتهایی کاربری دارد که کارجو برای مشاغل امانی یا مشاغلی که در آنها دسترسی آسان به مواد دارویی یا هرگونه کالای مصرفی کوچک اندازه و دارای ارزش فروش دوباره وجود دارد در نظر گرفته میشود؟

الف) آزمونهای پزشکی ب) آزمونهای توانایی جسمی ج) آزمونهای دروغ سنجی د) آزمونهای صداقت

۲۰- غربال کردن تکوینی از کاربردهای جدید کدام نوع آزمون میباشد؟

الف) آزمونهای پزشکی ب) آزمونهای توانایی جسمی ج) آزمونهای دروغ سنجی د) آزمونهای صداقت

سری سی و سوم

۱- کدام گزینه جزو فرایند تصمیم گیری گزینشی می باشد ؟ (صفحه ۱۷۳)

الف- استخدام کردن ب - عدم تمدید قرارداد ج- سودمندی * د - ترفیع

۲- کدام گزینه جزو تصمیم های گزینشی می باشد ؟ (صفحه ۱۷۳)

الف - نپذیرفتن - در دست اقدام نگه داشتن - سودمندی - عدم تمدید قرارداد

ب- استخدام کردن - ترفیع دادن - اخراج - عدم تمدید قرارداد *

ج- نپذیرفتن - پیش بینی های تک شاخصی - سودمندی - جا به جا کردن

د- سوابق - سودمندی پیش بینیهای تک شاخصی - پیش بینیهای چند شاخصی

۳- اگر مجموعه کارجویان بسیار کوچک باشد، اثر بخشی بالقوه فعالیتهای گزینش و به کارگماری : (صفحه ۱۷۴)

الف- کاهش می یابد ب- افزایش می یابد ج- نسبت گزینش بزرگ می شود د- گزینه الف و ج صحیح می باشد *

۴- ابزارهای گزینشی بر کدام از موارد ذیل استوار است ؟ (صفحه ۱۷۴)

الف- طراحی شغلی ب- تحلیل شغل * ج برنامه ریزی منابع انسانی د- گزینه الف و ب صحیح می باشد

۵- منظور از ویژگیهای شغلی چیست ؟ (صفحه ۱۷۷)

الف - خصوصیات پیرامونی - فشارهای زمانی و نیز ساعت های کاری

ب- اطلاعات مربوط به ضرورتها و مشخصات شغلی *

ج- اطلاعات مربوط به زمینه سازمانی

د- اطلاعات مربوط به کارجویان

۶ pcd- در طرح گزینشی دوبری (ماتریسی) به کدام یک از موارد ذیل دلالت دارد ؟ (صفحه ۱۸۱)

الف- آزمون کتبی معلومات ب- مصاحبه هدایت شده

ج - آزمون عملی بر نشان دادن توانایی جسمانی * د- آزمون مهارت

۷ -کدام گزینه زیر جزو روشهای عمده در گردآوری اطلاعات ، برای تیم های گزینشی و به کارگماری می باشد ؟ (صفحه ۱۸۲)

الف - مصاحبه - آزمون نوشتنی

ب- سوابق و معرفی نامه از طرف کارجو

ج- مصاحبه تکمیلی - آگاه کردن کارجو از تصمیم گرفته شده

د- گزینه الف و ب صحیح می باشد * .

۸ -کدام گام جزو گام های گزینش محسوب نمی شود ؟ (صفحه ۱۸۲)

الف- مصاحبه ب- آزمونهای استخدامی ج- به کارگیری * د- آزمایشهای طبی

۹ -کدام گزینه نخستین گام در فرایند گزینش می باشد ؟ (صفحه ۱۸۵)

الف - برگ درخواست کار (درخواست نامه شغلی) * ب- سطح درجه علمی

ج) تابعیت محکومیت
د) سابقه

۱۰- آزمون های گزینشی روشی است مهم برای : (صفحه ۱۹۴)

الف- گرد آوری اطلاعات

ب- انتقال اطلاعات

ج- ارزیابی اطلاعات

د- هر سه مورد *

سری سی و چهارم

۱- در کدام یک از طبقات تشخیص مهارت به کمک پروانه کار یا گواهی نامه ها امکان پذیر است؟

۱- طبقه ی ۲ ۲- طبقه ۴ ۳- طبقه ی ۵ * ۴- طبقه ۳

۲- کدام یک جز نارساییها و محدودیت های روش امتیازی نیست؟

۱- هزینه ی نسبتا زیاد اجزا ۲- امکان وجود نابرابری در تبدیل امتیاز ها به ارقام

۳- توصیف یکسان تمام مشاغل ۴- دوری از ذهن گرایی *

۳- علت وجود امکان دائمی شدن بالقوه در تفاضل های پرداخت چیست؟ در کدام روش مطرح شده است؟

۱- تعیین شدن نرخ مشاغل بر مبنای مشاغل کلیدی/مقایسه ی عوامل *

۲- در نظر گرفتن ارزش پولی عوامل/مقایسه ی عوامل

۳- تعیین شدن نرخ مشاغل بر مبنای مشاغل کلیدی/طرح

۴- در نظر گرفتن ارزش پولی عوامل/طرح

۴- در کدام روش ارزشیابی مهارت های کارکنان را معیار قرار می دهند؟

۱- امتیازگیری ۲- مقایسه ی عوامل ۳- ارزشیابی بر مبنای مهارت * ۴- طرح «هی»

۵- در روش طرح «هی» کدام عوام را در نظر دارند؟

۱- مسئولیت پذیری، انگیزش ۲- دانش فنی، مشکل گشایی، مسئولیت پذیری * ۳- برابری، دانش فنی، مسئولیت
پذیری

۴- انگیزش، مشکل گشایی، دانش فنی

۶- دلیل به کارگیری سه عامل در روش طرح چیست؟

۱- پست های سرپرستی ۲- مسئولیت ۳- پست های مدیریتی * ۴- پست سازمانی

۷- هشت عامل فرعی برای تمام اهداف در روش طرح به ترتیب دانش فنی، مشکل گشایی، مسئولیت پذیری کدام
است؟

۱- دو عامل سه عامل سه عامل ۳- یک عامل سه عامل چهار عامل

۲- سه عامل دو عامل سه عامل * ۴- سه عامل سه عامل دو عامل

۸- تعیین طبقات شغلی ----- ارزشیابی مشاغل و ----- و تعیین حقوق ها باید مشخص شود؟

۱- پیش از- پس از ۲- همزمان با- پیش از ۳- پس از- پیش از * ۴- پس از- همزمان

۹- علت بررسی های جداگانه در گروه های شغلی مختلف چیست؟

۱- تفاوت های گسترده سطوح مهارت ۲- تفاوت نرخ دستمزد ۳- تنوع بازار کار ۴- گزینه های ۱ و ۳ *

۱۰- در عما تعیین مزد انفرادی هم بر عوامل ----- و هم عوامل ----- مبتنی است؟

۱- گروهی- مهارتی ۲- فردی- مهارتی ۳- گروهی- عملکردی ۴- فردی- عملکردی *

۱۱- چند درصد از پرداخت ها را مزایای غیر مستقیم تشکیل می دهد؟

۱- ۲۰٪ ۲- ۳۰٪ ۳- ۵۰٪ ۴- ۴۰٪ *

۱۲- در تعیین مزد هر فرد کدام دو عامل از سایر مهم تر است؟

۱- سن و تجربه ۲- سن و ارشدیت * ۳- ارشدیت و تجربه ۴- تجربه و جنسیت

سری سی و پنجم

(۱) مقصود کلی کارمندیابی:

الف) آن است که مجموعه ای از نامزدهای شغلی بالقوه شایسته را فراهم آورد.

ب) یک فعالیت عمده در برنامه ریزی و مدیریت منابع انسانی هر سازمان است.

ج) هدایت اثربخش تمام فعالیتها

د) هیچ کدام

(۲) کدام مورد جز مقاصد و اهمیت کارمندیابی نمی باشد

الف) شناسایی و آماده کردن کارجویان بالقوه

ب) افزایش مجموعه کارجویان ، با کمترین هزینه

ج) بیان روشن درباره نیازهای آموزش و پرورش

د) افزایش اثربخشی فردی و سازمانی در کوتاه مدت و بلندمدت

(۳) کدام مورد جز بخشی از کارمندیابی به شمار نمی رود؟

الف) تعیین نیازهای استخدامی کنونی و آینده سازمان

ب) تعیین نیازهای کوتاه مدت و بلندمدت سازمان

ج) فراهم آوردن یک مجموعه از کارجویان واجد شرطهای شغلی

د) پدید آوردن وسیله های کارساز کارمندیابی

(۴) کدام مورد جز سه مورد برنامه ریزی برنامه های کاربردی نیست؟

الف) برنامه ریزی راهبردی سازمان

ب) برنامه ریزی امور کارکنان

ج) برنامه ریزی منابع انسانی

د) برنامه ریزی شغل ، نقش .

۵) برنامه ریزی راهبردی چه چیز را تعیین می کند؟

الف) هدفها ، فرآورده ها و خدمات آتی ، میزان رشد ، محل سازمان ، محیط قانونی و ساختار سازمان

ب) تعیین می کند که چه گونه هایی از شغلها در سازمان به شاغل به نیاز دارد

ج) ضرورتها ، تعهد ها ، و ملاحظه های قانونی

د) همه موارد

۶) برنامه ریزی منابع انسانی چه چیز را تعیین می کند؟

الف) هدفها ، فرآورده ها و خدمات آتی ، میزان رشد ، محل سازمان ، محیط قانونی و ساختار سازمان

ب) تعیین می کند که چه گونه هایی از شغلها در سازمان به شاغل به نیاز دارد

ج) چه مهارتها، شناختها و تواناییهایی را که کارجویان باید دارا باشند.

د) گزینه های ب و ج

۷) برای اثربخش کردن فرایند کارمندیابی ، به اطلاعات بسیاری نیاز است. این اطلاعات باید باشد تا آنکه همه فعالیتهای امور کارکنان که به کارمندیابی مربوط می شود بتواند شود.

الف) مرتبط - هماهنگ

ب) متمرکز - هم سو

ج) مرتبط - هم سو

د) متمرکز - هماهنگ

۸) چرا یک نظام اطلاعات منابع انسانی ، می تواند برای کارمندیابی سودمند باشد؟

الف) زیرا این نظام می تواند به سرعت دگرگونیهای سازمانی را برانگیزد و از آن راه نیازهای حال به منابع غیر انسانی را تعیین کند.

ب) زیرا این نظام می تواند به سرعت دگرگونیهای داخلی را برانگیزد و از آن راه نیازهای حال به منابع انسانی را تعیین کند.

ج) زیرا این نظام می تواند به سرعت دگرگونیهای سازمانی را برانگیزد و از آن راه نیازهای حال به منابع انسانی را تعیین کند.

د) زیرا این نظام می تواند به سرعت دگرگونیهای سازمانی را برانگیزد و از آن راه نیازهای اتی به منابع انسانی را تعیین کند.

۹) گاهی معیار ترفیع ، داوری است. این به ویژه در مورد مقامهای مدیریت سطوح و مصادق دارد.

الف) شخصی - میانی و فنی

ب) غیرشخصی - میانی و عالی

ج) شخصی - میانی و عالی

د) غیرشخصی - ارشد و فنی

۱۰) پس از آنکه معیار یا معیارهای کار فراهم آمدند ، باید تعیین شوند. این کار به مدد چندین روش کارمندیابی به انجام می رسد.

الف) مدیران - خارجی

ب) نامزدها - داخلی

ج) اشخاص - خارجی

د) نامزدها - خارجی

۱۱) ملاحظه های قانونی مربوط به کارمندیابی ، بیشتر به برنامه های عدالت استخدامی باز می گردد..

الف) برنامه های عدالت استخدامی

ب) برنامه های راهبردی سازمان

ج) هردو مورد

د) هیچ کدام

۱۲) کدام مورد زیر تعریف عدالت استخدامی است؟

الف) همان برنامه های راهبردی سازمان است.

ب) آنهایی به کار فراخوانده می شوند که از توانایی انجام دادن کار برخوردارند.

ج) فرصتهای استخدامی برابر برای گروه های ویژه ایجاد شود تا از آن راه هرگونه تبعیض در رفتار استخدامی از میان برداشته شود.

د) گزینه های الف و ج

۱۳) دلایل ترفیع افراد درون سازمان:

الف) کارکنان درونی سازمان به طور معمول شایسته ترند.

ب) از لحاظ زمانی و مالی برای سازمان ، بسیار کم هزینه باشد.

ج) کارکنان احتمال دارد احساس ایمنی بیشتر کنند و دلبستگیهای بلند مدت خود را با سازمانی که نخست آنان را برای پرکردن شغل های خالی در نظر میگیرند ، هماهنگ سازند

د) گزینه های الف و ج

۱۴) کدام گزینه جز محاسن اعلان شغل نیست؟

الف) روحیه نیرومند

ب) همسازی شغل ها با مهارت ها و نیاز کارکنان

ج) راهی اثر بخش برای هزینه کم

د) فرآیند طولانی

۱۵) کدام گزینه جز معایب اعلان شغل نیست؟

الف) نادیده گرفتن نامزد درون سازمان و ایجاد تعارض

ب) اگر دو یا سه نامزد هم شرایط باشند کار مدیریت دشوار

ج) اعتراض کارکنان که آن حقوق یا گروه شغلی خود را غیر منصفانه می بینند.

د) دستیابی به تنوع شغلی

۱۶) کدام گزینه جز منابع جذب درون سازمانی نیست؟

الف) انتقالها

ب) آگهی کردن

ج) جابه جایی

د) ترفیع

۱۷) کدام گزینه جز روشهای جذب درون سازمانی هست؟

الف) روش مراجعه مستقیم

ب) آگهی کردن جایگاههای خالی

ج) گزینه های الف و ب

د) ترفیع

۱۸) کدام گزینه جز روشهای جذب برون سازمانی هست؟

الف) روش مراجعه مستقیم

ب) بنگاههای کاریابی

ج) گزینه های الف و ب

د) هیچ کدام

۱۹) منابع و روشهای یافتن کارجویان بر چندگونه است ؟ و کدام اند؟

الف) دو گونه - درون سازمانی - برون سازمانی

ب) یک گونه - برون سازمانی

ج) یک گونه - درون سازمانی

د) هیچ کدام

۲۰) اعلان شغلها در سازمان ها از طریق کدام مورد به اطلاع نمی رسد ؟

الف) جعبه های آگهی ها

ب) تالارهای استراحت کارکنان

ج) هفته نامه های کثیرالانتشار

د) خبرنامه ها

۱	الف	۱۱	الف
۲	ج	۱۲	ج
۳	الف	۱۳	د
۴	ب	۱۴	د
۵	الف	۱۵	د
۶	د	۱۶	ب
۷	د	۱۷	ب
۸	د	۱۸	ج
۹	ج	۱۹	الف
۱۰	ب	۲۰	ج

سری سی و هشتم

۱- نخستین گام رسمی در جریان تنبیه کدامیک از اقدامات زیر است:

الف (اخطار شفاهی

ب (تنزل درجه

ج (کسر حقوق

د (اخطار کتبی

۲- چهار مرحله گام به گام اقدامات انضباطی را نام ببرید:

الف (اخطار کتبی ، تنزل درجه ، کسر حقوق ، اخراج

ب (اخطار شفاهی ، تعلیق ، اخطار کتبی ، اخراج

ج (اخطار شفاهی ، اخطار کتبی ، تنزل درجه ، کسر حقوق

د (اخطار شفاهی ، اخطار کتبی ، تعلیق ، اخراج

۳- در پژوهشی که در ۲۰۰ موسسه انجام گرفت نشان داد که:

الف (۷۹٪ مشکلات مربوط به رفتار ضمن خدمت است

ب (۸۹٪ مشکلات مربوط به رفتار ضمن خدمت است

ج (۸۹٪ مشکلات مربوط به غیبت ، تاخیر و مسائل حضور در محل کار است

د (۷۹٪ مشکلات مربوط به مسائل حضور در محل کار است

۴- اخطار کتبی در برگیرنده چه مواردی است

الف (بیان مسئله ، درج نسخه ای در پرونده دائمی

ب (بیان مقرراتی که نقض شده ، اعترافهای پی آیندهای تکرار تخلف مورد بحث

ج (بیان مسئله ، اعترافهای پی آیندهای تکرار تخلف مورد بحث

د (بیان مسئله ، مقرراتی که نقض شده است ، اعترافهای فرد مبتنی بر اصلاح رفتار و پی آیندهای

تکرار تخلف مورد بحث

۵- کار ، دلبستگی مهم زندگی بسیاری از افراد بشمار نمی آید این مورد باعث میشود تا آنها:

الف (اصول ایمنی را رعایت نکنند

ب (در محل کار نافرمانی کنند

ج (صریحا مقررات را نقض کنند

د (به موقع سرکار حضور پیدا نکنند

۶- کدامیک از موارد ذیل را اگر کارمندی در محل کار خود انجام دهد جزء موارد صریح نقض مقررات

است .

الف (اعتصاب غیر مجاز ، دریافت رشوه ، ارتکاب جرم

ب (غیبت ، تاخیر ، استفاده غیر ضروری از مرخصی استعلاجی

ج (دزدی ، دروغ گفتن

د (نافرمانی ، شوخیهای بی جا ، مصرف الکل و مواد مخدر

۷- اقدامات انضباطی خاص در مورد کارکنان متخصص کدامند:

الف (کاهش درجه - کاهش حقوق

ب (کاهش درجه - آماده به خدمت

ج (استعفا - کاهش حقوق

د (استعفا - آماده به خدمت

۸ - در رویکرد نوین انضباط بدون تنبیه سعی بر آن است تا مسائل ذیل بدون تنبیه حل شود:

الف (تذکر شفاهی ، تذکر کتبی ، کاهش حقوق ، کاهش درجه

ب (تذکر شفاهی ، تذکر کتبی ، یکروز مرخصی برای تصمیم گیری (با حقوق) ، کاهش حقوق

ج (تذکر شفاهی ، اخطار کتبی ، یکروز مرخصی برای تصمیم گیری (با حقوق) ، اخراج

د (تذکر شفاهی ، تذکر کتبی ، یکروز مرخصی برای تصمیم گیری (با حقوق) ، اخراج

۹- تفاوت شیوه های سنتی و روش نوین در برقراری انضباط اداری کارکنان در چه میبا شد

الف (تفاوت در مفهوم میبا شد

ب (تفاوت بین اخطار در شیوه های سنتی و یاد آوری در روش نوین میبا شد

ج (تفاوت در اخطار و تذکر است

د (تفاوت بین اخطار در شیوه های سنتی و یاد آوری یا تذکر در روش نوین ، در مفهوم آنهاست

۱۰- عیب اصلی انضباط بدون تنبیه در چیست:

الف (مدیران به د شواری خود را بدان متعهد میدانند

ب (مدیران به د شواری آنها می پذیرند

ج (مورد تایید مدیران است و عیبی ندارد

د) مدیران به د شواری آن را می پذیرند و خود را بدان متعهد میدانند سری سی و ششم

در تمامی سوالات فوق گزینه (د) صحیح میباشد .

سری سی و هفتم

۱- وظیفه اصلی مدیریت امور کارکنان در نقش فراهم آورنده و واگذار کننده چیست؟ ص ۴۳

الف- فراهم آوردن خدمات روزانه برای مدیران صف *

ب- قبول مسئولیت کارکنان

ج- فعالیتهای اجرایی، عملیاتی

د- ایجاد ارتباط با مدیران صف

۲ - کدام یک از موارد زیر جزء نقشهای اصلی مدیریت امور کارکنان نمیشود؟ ص ۴۳

الف- ممیز

ب- بهبود بهره وری *

ج- تنظیم کننده خط مشی

د- نو آفرین

۳- اثر بخشی سازمان در مقابله با چالشها بستگی به کدام وظیفه مدیریت کارکنان دارد؟ ص ۴۴

الف - موفقیت در سازماندهی

ب- آگاه ساختن مدیران صف

ج- فراهم آوردن نیروی انسانی کاردان

د- گزینه الف و ج *

۴- کدام یک از موارد زیر جزء شاخص های معیارهای سود نیستند؟ ص ۴۷

الف- رعایت قانون

ب- کیفیت زندگی کاری

ج- بهره وری

د- برانگیختن*

۵- مدیر امور کارکنان به چه طریق اثربخشی خود را به اثبات می رساند؟ ص ۴۷

الف- بهره وری

ب- ممیز

ج- برانگیختن

د- مقایسه هزینه ها با سود*

۶- برای بالا بردن بهره وری مدیریت کارکنان کدام یک از موارد زیر دخالت دارند؟ ص ۴۷

الف- کاهش فشار عصبی

ب- کاهش سوانح و بیماری

ج- کاهش غیبت*

د- کاهش هزینه پیمان های از دست رفته

۷- کدام یک از موارد زیر جزء شاخص های هزینه برای کارمند یابی نیست؟ ص ۴۸

الف- آموزش

ب- آگهی بازرگانی

ج- طراحی مجدد شغل*

د- هزینه حقوق کارمند جویان

۸- کیفیت زندگی کاری به چه عاملی بستگی دارد؟ ص ۴۹

الف- توانایی سازمان برای پایداری*

ب- توانایی سازمان بر مبنای سود دهی

ج- توانایی سازمان برای کنترل هزینه

د- توانایی سازمان برای انگیزش کارکنان

۹- کدام یک از موارد زیر در فعالیتهای راهبردی بخش ارزیابی عملکرد کارکنان تاثیر گذار است؟ ص ۵۲

الف- برپا داشتن ارزیابی سالانه

ب- زود تشخیص دادن تواناییهای بالقوه*

ج- برپا داشتن مراکز ارزیابی

د- پدید آوردن نظامهای معتبر برای پیوند اوضاع کنونی با آینده

۱۰- پیوند برنامه ها با بازرگانی استراتژیکی جزء کدام یک از فعالیتهای امور کارکنان در مقطع دور برد

است؟

الف- ارزشیابی کارکنان

ب- پرورش و بالندگی

ج- برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی*

د- گزینش کارکنان