

نیمسال اول ۸۵-۸۴

- ۱- چهار هدفی که معمولاً برای مدیریت منابع انسانی قائل می‌شوند، در کدامیک از گزینه‌های زیر می‌باشند؟
(الف) هدفهای اجتماعی - سازمانی - اقتصادی - فرهنگی
(ب) هدفهای اجتماعی - سازمانی - وظیفه‌ای - اختصاصی
(ج) هدفهای سیاسی - اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی
(د) هدفهای اجتماعی - سیاسی - فرهنگی - اقتصادی
- ۲- کدامیک از گزینه‌های زیر جزو وظایف و مسئولیت اختصاصی مدیریت منابع انسانی می‌باشد؟
(الف) برنامه‌ریزی (ب) نظارت و کنترل (ج) هدایت و رهبری (د) جذب و گزینش
- ۳- مطالعه و بررسی جهت پی بردن به ماهیت یک شغل و تعیین شرایط احراز آن از نظر دانش، مهارت و یا نوع رفتار چه نامیده می‌شود؟
(الف) مشاوره‌های شغلی (ب) تجزیه شغل
(ج) تهیه شرح شغل (د) تهیه شرایط احراز شغل
- ۴- قسمتی از فعالیتهای جسمی و یا فکری که به عهده فردی در سازمان گذارده می‌شود و یا از او خواسته می‌شود چه نامیده می‌شود؟
(الف) کار (ب) وظیفه (ج) شغل (د) پست
- ۵- در طبقه‌بندی مشاغل کدامیک از گزینه‌های زیر جزو خصوصیات است که بتوان آن را در یک طبقه قرار داد نیست؟
(الف) بتوان آنها را تحت نام و یا عنوان واحدی قرار داد.
(ب) بتوان برای تصدی آنها شرایط شرح شغل تقریباً مشابهی در نظر گرفت.
(ج) بتوان برای گزینش متصدیان آنها از قسمتهای متفاوت استفاده نمود.
(د) بتوان برای آنها حداقل حقوق و دستمزد در نظر گرفت.
- ۶- سطوح مختلف طبقات شغلی که حداقل و حداکثر حقوق طبقات شغلی مربوطه را تعیین می‌نماید چه نامیده می‌شود؟
(الف) رشته شغلی (ب) رشته شغلی (ج) طبقه شغلی (د) گروه شغلی
- ۷- در صورتیکه میزان ترک شغل برای سازمان و مدیریت مشکل آفرین باشد برای جایگزین نمودن یک پست خالی باید پست دیگری خالی گردد استفاده از کدامیک از گزینه‌های زیر مناسب‌تر است؟
(الف) تجدیدنظر در کار (ب) استفاده از اضافه کاری
(ج) واگذاری کار به منابع خارج از سازمان (د) واگذاری کار به منابع داخل سازمان

برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

۸- جمله سوالی «از چه روشهایی برای جمع‌آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل و نتیجه‌گیری استفاده

می‌نمودید» برای سنجش کدامیک از گزینه‌های زیر به کار گرفته می‌شود؟

الف) سنجش مهارت‌های ارتباطی (ب) سنجش میزان رشد عاطفی

ج) سنجش قدرت تصمیم‌گیری - (د) سنجش مهارت کار

۹- پیروان کدامیک از گزینه‌های زیر معتقدند برای ارتقای میزان یادگیری قسمتهای گوناگون یک برنامه

آموزشی باید متشکل از مباحث بامعنی و مرتبط با «کل» برنامه‌های آموزشی باشد؟

الف) تئوری « محرک- پاسخ» (ب) مکتب گشتالت

ج) تئوریهای « یادگیری اجتماعی» (د) تئوری « آسان‌سازی»

۱۰- در کدامیک از گزینه‌های زیر آموزش بیشتر به طرف « تعلیم و تربیت» گرایش دارد؟

الف) آموزش حین کار (ب) آموزش استاد شاگردی

ج) آموزش جوارى (د) دوره‌های اختصاصی

۱۱- آموزش حساسیت بیشتر به چه منظور طراحی و تنظیم شده است؟

الف) تغییر در دانش و نگرش کارکنان (ب) ایجاد آگاهی کارکنان نسبت به رفتارهای خودشان

ج) تقویت مهارتهای حساس در کارکنان (د) ایجاد حساسیت در کارکنان

۱۲- هدف اصلی کدامیک از گزینه‌های زیر آموزش مدیران رده دوم سازمانی بود؟

الف) چرخش در مشاغل (ب) مدیریت چندجانبه

ج) تجربه حین کار (د) راهنمایی خصوصی

۱۳- کدامیک از گزینه‌های زیر در مورد هزینه زندگی صحیح است؟

الف) نظام شایستگی را مختل می‌کند.

ب) باعث کاهش نرخ تورم می‌شود.

ج) حقوق و دستمزد پولی را ثابت نگه می‌دارد.

د) حقوق و دستمزد حقیقی را افزایش می‌دهد.

۱۴- کدامیک از گزینه‌های زیر اولین مرحله از روش امتیازی ارزشیابی مشاغل است؟

الف) تخصیص امتیاز به مشاغل سازمان (ب) تنظیم آئین‌نامه امتیازات

ج) انتخاب عوامل شغلی (د) تنظیم و استقرار سیستم حقوق و دستمزد

۱۵- کدامیک از گزینه‌های زیر هدف اصلی انضباط بازدارنده می‌باشد؟

الف) تشویق کارکنان به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی

ب) بازداشتن کارکنان خاطی از بی‌توجهی به قوانین

ج) اصلاح رفتار کارکنان مشکل آفرین

د) بازداشتن کارکنان خاطی از بی‌توجهی به استانداردهای سازمان

برای داوود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

۱۶- کدامیک از گزینه‌های زیر از معیارهای ارزشیابی کارکنان می‌باشند؟

- الف) معیارهای کاری، اخلاقی، فرهنگی
ب) معیارهای اخلاقی، اجتماعی، ارزشی
ج) معیارهای اقتصادی، اجتماعی، کاری
د) معیارهای کاری، اخلاقی، ارزشی

۱۷- کدامیک از گزینه‌های زیر نخستین مرحله از مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی است؟

- الف) پیش‌بینی میزان تقاضای نیروی انسانی در آینده
ب) پیش‌بینی میزان عرضه منابع انسانی در آینده
ج) پیش‌بینی نحوه تطبیق عرضه و تقاضای منابع انسانی در آینده
د) بررسی و شناخت منابع انسانی موجود در سازمان

۱۸- در پیش‌بینی کوتاه‌مدت میزان تقاضای نیروی انسانی کدامیک از گزینه‌های زیر می‌تواند اطلاعات

مهمی برای مدیران پرسنلی باشند؟

- الف) بررسی و شناخت منابع انسانی موجود در سازمان
ب) بررسی ضایعات پرسنلی
ج) بررسی روند رشد جمعیت
د) بررسی اوضاع و احوال اقتصادی

۱۹- هدف عمده کدامیک از گزینه‌های زیر ایجاد سازگاری و هماهنگی میان انسان، ابزار کاری و محیط

کاری انسان و تقلیل فشارهای عصبی ناشی از آن می‌باشد؟

- الف) کارسنجی
ب) حرکت‌سنجی
ج) ارگونومی
د) زمان‌سنجی

۲۰- بیشترین انحرافات در ارزشیابی شایستگی کارکنان در ارتباط با کدام موارد زیر است؟

- الف) ارزشیابیهای عینی
ب) ارزشیابیهای کیفی
ج) ارزشیابیهای کمی
د) ارزشیابیهای ذهنی

(سوالات تشریحی)

- ۱- محاسن سیاست نیرویابی از داخل سازمان را توضیح دهید.
- ۲- محاسن چرخش در مشاغل را ذکر کنید.
- ۳- روش امتیازی ارزشیابی مشاغل را توضیح دهید.
- ۴- برنامه‌ریزی نیروی انسانی برای کدام مقاصد در سازمانها مورد استفاده قرار می‌گیرد؟
- ۵- عواملی که در پیش‌بینی میزان تقاضای نیروی انسانی در بلندمدت مطرح است را ذکر کنید.

پاسخنامه

۱- گزینه (ب) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۱)، پاسخ سوال (۱).

۲- وظایف و مسئولیتهای مدیریت منابع انسانی

وظایف و مسئولیتهای عمومی: برنامه ریزی- سازماندهی- هدایت و رهبری- نظارت و کنترل.
وظایف و مسئولیتهای اختصاصی: جذب و گزینش- آموزش و توسعه منابع انسانی- طراحی سیستمهای حقوق و دستمزد- شناخت استعدادها، علایق و انگیزهها و شخصیت نیروهای انسانی از طریق ایجاد ارتباطات انسانی.
بنابراین گزینه (د) صحیح می باشد.

۳- گزینه (ب) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۱)، پاسخ سوال (۲).

۴- وظیفه عبارت است از قسمتی از فعالیتهای جسمی و یا فکری که به عهده فردی در سازمان گذارده می شود و یا از او خواسته می شود مانند اینکه بگوییم وظایف شغلی من پاسخ دادن به نامه ها است.
بنابراین گزینه (ب) صحیح می باشد.

۵- طبقه بندی مشاغل

یعنی دسته بندی مشاغل و قرار دادن مشاغلی که دارای صفات و خصوصیات مشترکی هستند که معمولاً مشاغلی را که دارای خصوصیات زیر باشند در یک طبقه قرار می دهند:
بتوان آنها را تحت نام و یا عنوان واحدی قرار داد، بتوان برای تصدی آنها شرایط احراز تقریباً مشابهی در نظر گرفت، بتوان برای گزینش متصدیان آنها از قسمتهای مشابه استفاده نمود، بتوان برای آنها حداقل و حداکثر حقوق و دستمزد در نظر گرفت. بنابراین گزینه (ج) صحیح می باشد.

۶- گروه شغلی

عبارت است از سطوح مختلف طبقات شغلی که حداقل و حداکثر حقوق طبقات شغلی مربوط را تعیین می نماید.
بنابراین گزینه (د) صحیح می باشد.

۷- گزینه (ج) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۱)، پاسخ سوال (۳).

۸- گزینه (ج) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۶)، پاسخ سوال (۷).

۹- نظریه های یادگیری

گشتالت: تأکید بسیاری به کلی نگری دارد و معتقد است برای ارتقای میزان یادگیری قسمتهای گوناگون یک برنامه آموزشی باید متشکل از مباحث بامعنی و مرتبط با «کل» برنامه های آموزشی باشد. این مطلب در واقع اشاراتی به طراحی و تنظیم برنامه های آموزشی و سازماندهی دوره های مختلف آموزش دارد. بنابراین گزینه (ب) صحیح می باشد.

برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

۱۰- گزینه (ب) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۱۰)، پاسخ سوال (۵).

۱۱- گزینه (ب) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۵)، پاسخ سوال (۹).

۱۲- گزینه (ب) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۵)، پاسخ سوال (۱۰).

۱۳- گزینه (الف) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۱)، پاسخ سوال (۱۲).

۱۴- گزینه (ج) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۶)، پاسخ سوال (۱۶).

۱۵- گزینه (الف) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۳)، پاسخ سوال (۹).

۱۶- گزینه (د) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۵)، پاسخ سوال (۱۴).

۱۷- گزینه (الف) صحیح می باشد. رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۳)، پاسخ سوال (۵).

۱۸- عوامل مؤثر در پیش‌بینی کوتاه‌مدت تقاضای نیروی انسانی:

۱. برنامه و بودجه ۲. بررسی ضایعات پرسنلی ۳. قوانین و مقررات استخدامی.
- بنابراین گزینه (ب) صحیح می باشد.

۱۹- هدف عمده ارگونومی عبارت از ایجاد سازگاری و هماهنگی میان انسان، ابزار کاری و محیط کاری- انسان و تقلیل فشارهای عصبی ناشی از آن، ارگونومی در واقع روشی نوین برای استفاده بهینه از منابع انسانی در سازمان است.

بنابراین گزینه (ج) صحیح می باشد.

۲۰- یکی از بزرگترین عامل انحرافات در ارزشیابی کارکنان، ارزشیابی‌های ذهنی که متأثر از عواطف و احساسات خوب و بد سرپرستان و یا می‌باشد. بنابراین گزینه (د) صحیح می باشد.

پاسخنامه سوالات تشریحی

۱- محاسن نیرویابی از داخل سازمان: ۱. تحریک کارکنان به ارتقای میزان دانش، مهارت و نوع رفتار به منظور تصدی مشاغل بالاتر و تقویت حس وفاداری ۲. تقلیل هزینه جذب و گزینش با توجه به شناخت بیشتری که سازمان دارد و شناخت کارکنان نسبت به سازمان ۳. تقلیل خطر ریسک و ورود افراد ناباب به سازمان.

۲- چرخش در مشاغل

چرخش در مشاغل جهت افزایش دانش سازمانی در مدیران و سرپرستان طراحی گردیده و هدف اصلی عبارت است از وسعت بخشیدن به دید آنان نسبت به کل سازمان. در این روش کارآموزان را هر ۶ ماه یک بار و حداکثر سالی یک بار در شغل جدیدی قرار می‌دهند.

محاسن آن: الف. در روشهای قبلی کارآموزان دانش و مهارتهای لازم را در مورد یک شغل می‌آموزند در صورتی که کارآموز هر چند وقت یک بار در شغلی قرار گرفته باشد، دانش سازمانی او ارتقاء می‌یابد. ب. ایجاد دانش عمومی و تغییر در نحوه نگرش سازمان ج. ورود افکار و عقاید جدید به واحدهای سازمانی هـ تشویق به همکاری بین واحدهای سازمانی به علت وسعت دید مدیران و سرپرستان و. ایجاد انعطاف‌پذیری در سازمان به علت انعطاف‌پذیری مدیران و سرپرستان ز. ایجاد زمینه‌های مناسب برای ارزشیابی صحیح کارکنان و داشتن مزایای سایر روشهای آموزشی حین کار.

۳- روش امتیازی

این روش برای ارزشیابی مشاغل به کار می‌رود و تکامل‌یافته‌تر از سایر روشها و شاید بهترین روش است. در سال ۱۹۳۵ بوسیله «مریل آر. لات» اولین بار ارائه شد. استفاده از این روش مستلزم تجزیه شغل و شناخت عوامل اصلی یعنی الف. مهارت ب. مسئولیت ج. مساعی د. محیط و تجزیه این عوامل اصلی به عوامل فرعی تا حدوداً ۱۰ الی ۲۰ عامل فرعی ایجاد گردد.

مرحله اول: انتخاب عوامل شغلی همان عوامل چهارگانه بالا که تشکیل‌دهنده ارزش ریالی هر شغل است. تعداد عوامل در هر سازمان متفاوت است. (عامل مهارت خود به عوامل فرعی تحصیلات، تجربه، آموزش و تقسیم می‌شود)

مرحله دوم: تنظیم آئین‌نامه امتیازات: یعنی تعیین ضوابط ارزشیابی برای عوامل اصلی و فرعی، یعنی برای عوامل مذکور امتیاز در نظر گرفت که باید ابتدا برای کل عوامل معمولاً بین ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ امتیاز در نظر گرفت و سپس اختصاص درصد امتیاز به عوامل اصلی و تقسیم آن بین عوامل فرعی.

مرحله سوم: تخصیص امتیاز به کلیه مشاغل موجود در سازمان با استفاده از آئین‌نامه امتیازاتی که در مرحله قبل تهیه شده است. مجموع امتیازات هر شغل، نشان‌دهنده ارزش آن شغل برای سازمان است. این کار بسیار پیچیده بوده و بهتر است توسط کارشناسان مجرب صورت گیرد.

مرحله چهارم: مطالعه و بررسی حقوق و دستمزد جاری در بازار کار: برای تبدیل امتیازات به ارقام پولی اصولی‌ترین راه مطالعه پرداختی به مشاغل مشابه در بازار کار است و اولین قدم برای این مطالعه انتخاب مشاغل کلیدی و یا نمونه در سازمان است. و تعیین امتیاز آنها و سپس با استفاده از یک محور افقی امتیازات مشاغل کلیدی با فواصل مساوی قرار می‌گیرد و در محور عمودی میانگین حقوق و دستمزد بازار کار نوشته می‌شود و در سطح محور مختصات نقاطی که به دست می‌آید با استفاده از رگرسیون یا خط‌کشی می‌توان روند حقوق و دستمزد جاری در بازار کار را به طریقی ترسیم نمود تا از وسط نقاط منعکس شده در سطح محور مختصات بگذرد. سپس با مطالعه می‌توان سیاستهای کلی حقوق و دستمزد را تنظیم نمود.

برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

مرحله پنجم: تعیین سیاستهای کلی حقوق و دستمزد: با ایجاد طبقات شغلی و دامنه (یعنی حداقل و حداکثر حقوق و دستمزد) برای طبقات مختلف مثلاً ۱۲۰ الی ۱۵۰ در یک طبقه و ۱۵۰ الی ۱۸۰ در طبقه دیگر قرار می‌گیرد. سپس برای هر طبقه نرخهای حقوق و دستمزد «مسطح» و یا نرخهای «متغیر» در نظر گرفته می‌شود. فرق بین نرخ مسطح و متغیر این است که در نرخ مسطح حقوق و دستمزد مشاغلی که دارای امتیازات مختلف بوده ولی در یک طبقه شغلی قرار گرفته‌اند یکسان خواهد بود ولی در استفاده از روش نرخ متغیر، حقوق و دستمزد به تناسب امتیازات مشاغل طبقه افزایش می‌یابد. اگر سیاست نرخ مسطح باشد تعداد طبقات افزایش تا فاصله بین امتیازات هر طبقه شغلی کمتر شود. در این حالت مشاغلی با امتیاز بیشتر در یک طبقه شغلی قرار می‌گیرند و حقوق مساوی دریافت و تفاوت چندانی با مشاغل پایین‌تر ندارند. در روش نرخ مسطح اصولاً افزایش حقوق مستلزم ترفیع به طبقات شغلی بالاتر است. در حالی که در روش متغیر، مشاغل موجود در یک طبقه می‌توانند حقوق متفاوت بر اساس خط روند بگیرند. در روش متغیر با در نظر گرفتن دامنه می‌توان برای جذب نیروی شایسته‌تر حداکثر را در نظر گرفت.

مرحله ششم: تنظیم و استقرار سیستم حقوق و دستمزد جدید به عنوان یک استاندارد پرداختی برای سازمان است. در تطبیق حقوق دریافتی کارکنان با ساختار جدید ممکن است مشاهده شود که برخی خارج از استاندارد جدید دریافتی دارند که در صورت بیش از حداکثر بودن با دایره قرمز مشخص و تا زمانی که شاغل در آن سازمان است حقوق او افزایش نمی‌یابد تا دریافتی او به استاندارد برسد. و این به این دلیل است که نباید حقوق شاغل کسر گردد مگر در موارد استثنایی.

۴- برنامه‌ریزی نیروی انسانی برای مقاصد زیر به کار می‌رود:

- الف. تجزیه و تحلیل برنامه‌های آینده سازمان جهت تعیین نوع و میزان نیروهای انسانی مورد نیاز.
 - ب. برآورد میزان و نوع نیروهای انسانی موجود در بازار کار در آینده
 - ج. تطبیق عرضه و تقاضای نیروی انسانی سازمان در آینده
 - د. تعیین سیاستها، خط‌مشی‌ها و استراتژی‌های جذب، کربش، آموزش منابع انسانی مورد نیاز جهت نیل به اهداف و برنامه‌های سازمانی
- به عبارت ساده‌تر برنامه‌ریزی نیروی انسانی عبارت است از پیش‌بینی‌های سیستماتیک در رابطه با میزان و نوع منابع انسانی مورد نیاز در آینده و نحوه تأمین آن.

۵- رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۱)، پاسخ تشریحی سوال (۵).