

## نیمسال دوم ۸۵-۸۴

۱- در پرسشنامه تقاضای شغل کدامیک از گزینه‌های زیر ذکر می‌شود؟

- (الف) اطلاعات شخصی  
(ب) آزمونهای فیزیکی  
(ج) مصاحبه استخدامی  
(د) نتایج مصاحبه مقدماتی

۲- کدام گزینه از جمله طرحهای بازنشستگی در ایران می‌باشد؟

- (الف) طرح بازنشستگی  
(ب) قانون بازنشستگی رسمی و غیررسمی  
(ج) طرح بازنشستگی شرکت و سازمانهای دولتی و خصوصی و خاص  
(د) قانون بازنشستگی استخدام کشوری و تأمین اجتماعی و طرحهای خاص

۳- در فرمول ضریب فراوانی ضایعات  $H, (N/H)$  نشان‌دهنده چیست؟

- (الف) میزان بر مجروحیت‌ها و مرگ و میر و بیماریها  
(ب) کل ساعات کاری کارکنان  
(ج) ساعات در طول روز و هفته  
(د) تعداد نفرات

۴- در پیش‌بینی میزان عرضه داخلی نیرو در برنامه‌ریزی نیروی انسانی از کدام گزینه استفاده می‌شود؟

- (الف) نمودارهای جایگزینی  
(ب) بررسی اوضاع و احوال اقتصادی  
(ج) بررسی روند تکنولوژی  
(د) بررسی تحولات سیاسی و اجتماعی

۵- مدیریت حرف شغلی و بهبود سیستمها و روشها جزء کدامیک از مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی است؟

- (الف) پیش‌بینی تقاضا  
(ب) پیش‌بینی عرضه داخلی  
(ج) پیش‌بینی عرضه خارجی  
(د) پیش‌بینی نحوه تطبیق عرضه و تقاضا

۶- مشاهده، ثبت و نگهداری رفتارهای خارج از حد متعارف مثبت و منفی اشاره به کدامیک از روشهای ارزشیابی کارکنان دارد؟

- (الف) انتخاب اجباری  
(ب) چک لیست  
(ج) وقایع حساس  
(د) ارزشیابی روانی

۷- کدام گزینه از جمله هدفهای ارزشیابی کارکنان می‌باشد؟

- (الف) طراحی صحیح مشاغل و تشخیص نیازهای آموزشی  
(ب) تعیین معیارهای کاری اخلاقی  
(ج) تعیین معیارهای شغلی - ارزشی و اخلاقی  
(د) انجام ارزشیابی توسط خود کارکنان

## برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

۸- کدام استراتژی اعمال انضباط شدیدتر از سایر استراتژیها می باشد؟

الف) تنزیل درجه      ب) توبیخ کتبی      ج) انفصال موقت      د) تبعید

۹- تشویق کارکنان به رعایت قوانین و مقررات سازمان و ایجاد حس خودکنترلی جزء کدامیک از انواع

انضباط به شمار می رود؟

الف) انضباط اصلاح کننده      ب) انضباط سازمانی  
ج) انضباط بازدارنده      د) مجازاتهای انضباطی

۱۰- کدام گزینه از محاسن روش امتیازی می باشد؟

الف) انعطاف پذیری      ب) تحلیلی و کمی بودن  
ج) وجود قانون خاص جهت تفویض اختیارات      د) وجود نرخ مسطح و نرخ متغیر

۱۱- کدام گزینه مرحله دوم روش مقایسه عوامل می باشد؟

الف) انتخاب مشاغل کلیدی      ب) تجزیه شغل  
ج) رتبه بندی مشاغل      د) تعیین ضریب ریالی

۱۲- کدام گزینه از جمله عوامل مورد استفاده جهت محاسبه حقوق و دستمزد در سازمان می باشد؟

الف) عوامل محیطی سازمانی - شخصی      ب) عوامل شخصی - کار - جنبی  
ج) عوامل مستقیم و غیرمستقیم      د) ویژگیهای شغلی - قوانین دولتی و سازمانی

۱۳- در کدام نظریه حقوق و دستمزد برای کار مانند کالا و خدمات قیمت تعیین می گردد؟

الف) قدرت پرداخت      ب) هزینه زندگی      ج) عرضه و تقاضا      د) کارایی

۱۴- افزایش ظرفیت تحمل دیگران و درک پویایی کار گروهی از توصیه های کدام روش آموزشی است؟

الف) تجزیه و تحلیل رفتار متقابل      ب) راهنمایی خصوصی  
ج) تجربه جنبی کار      د) آموزش حساسیت

۱۵- آخرین مرحله از فرایند آموزش کدام است؟

الف) بکارگیری اصول و مبانی یادگیری      ب) اجرا و ارزشیابی  
ج) تعیین معیارهای ارزشیابی دوره      د) صدور گواهی نامه آموزشی

۱۶- کدام گزینه از جمله هدفهای مصاحبه استخدامی می باشد؟

الف) ایجاد جو صداقت      ب) انجام آزمون استخدامی صحیح  
ج) پذیرش متقاضی در شغل مربوطه      د) قابلیت انطباق فرد با سازمان

۱۷- در فرایند عملیات استخدامی انجام آزمونهای فیزیکی پس از چه مرحله ای قرار دارد؟

الف) انجام آزمونهای استخدامی      ب) مصاحبه استخدامی  
ج) انجام تحقیقات لازم      د) بررسی وضعیت استخدامی

## برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

۱۸- قبل از نیرویابی در مورد متقاضی توجه به کدامیک از نکات زیر ضرورت بیشتری دارد؟

- (الف) واگذاری کار به منابع خارج سازمان  
(ب) بررسی محاسن نیرویابی از داخل و خارج  
(ج) بررسی شیوه‌های نیرویابی  
(د) نحوه تقویت روحیه کارکنان

۱۹- کدام گزینه به معنی سطوح مختلف طبقات شغلی می‌باشد که حداقل و حداکثر حقوق طبقات شغلی مربوط را تعیین می‌نماید؟

- (الف) رشته شغلی  
(ب) طبقه شغلی  
(ج) گروه شغلی  
(د) رشته فرعی

۲۰- اجزای تشکیل‌دهنده یک وظیفه چه نامیده می‌شود؟

- (الف) پست  
(ب) حرفه  
(ج) شغل  
(د) کار

همیار دانشجو

**(سوالات تشریحی)**

- ۱- در مورد بیمه بازنشستگی و بیمه عمر و بیمه بیکاری توضیح داده و تفاوت‌های آنها را بیان نمایید.
- ۲- عوامل مؤثر در پیش‌بینی‌های کوتاه‌مدت تقاضای نیروی انسانی را نام برده و به اختصار توضیح دهید.
- ۳- انحرافات ارزشیابی کارکنان کدام است؟ دو مورد را توضیح دهید.
- ۴- مراحل شش‌گانه روش امتیازی (در ارزشیابی مشاغل) را نام برده و دو مورد را توضیح دهید.
- ۵- معیارهای ارزشیابی برنامه‌های آموزشی چه می‌باشد و آموزش استاد شاگردی را توضیح دهید.

## پاسخنامه

۱- در یک پرسشنامه تقاضای شغل موارد زیر می آید:

الف. اطلاعات شخصی ب. وضعیت استخدامی ج. تحصیلات و دوره های آموزشی د. تاریخچه استخدامی ه. معرفین و. ملاحظات ز. تاریخ و امضای متقاضی. بنابراین گزینه (الف) صحیح می باشد.

۲- بازنشستگی

تضمین رفاه و امنیت اقتصادی منابع انسانی در زمان پیری و ازکارافتادگی از وظایف مسلم کارفرمایان بخشهای دولتی و غیردولتی است که مدت زمان خدمت و سن کارکنان برای دریافتن بازنشستگی در قوانین و مقررات آمده است. در ایران طرحهای زیر برای بازنشستگی مطرح می باشد:

قانون بازنشستگی استخدام کشوری- بازنشستگی تأمین اجتماعی- طرحهای خاص. بنابراین گزینه (د) صحیح می باشد.

۳- ثبت و ضبط اطلاعات مربوط به حوادث و سوانح

یکی از الزامات ایمن سازی محیط کاری ثبت حوادث و سوانح می باشد. این اطلاعات شامل بیماریهای حرفه ای، مجروحیت ها، مرگ و میر و ..... مواردی که منجر به از دست دادن روزهای کاری ضریب فراوانی ضایعات مبنای

سنجش با سایر سازمانهاست که از فرمول: 
$$\frac{N}{H} \times 100,000$$
 استفاده می شود که در آن:

$N$  - میزان مجروحیت ها، مرگ و میرها و بیماری ها

$H$  - کل ساعات کاری کارکنان در یک سال

۲۰۰,۰۰۰ - ساعاتی که ۱۰۰ نفر در یک سال کار می کنند (فرض بر این که ۴۰ ساعت در هفته و ۵۰ هفته در سال

کار می کنند)

بنابراین گزینه (ب) صحیح می باشد.

۴- پیش بینی میزان عرضه نیروی انسانی

الف. پیش بینی میزان عرضه داخلی

۱. منبع داخلی: نمودارهای جایگزین- بررسی منابع انسانی موجود در سازمان- منابع تأمین نیاز

۲- منبع خارجی: بررسی عرضه نیروی انسانی- نیازهای خارجی

در پیش بینی میزان عرضه داخلی منابع انسانی بررسی منابع انسانی موجود و نمودارهای جایگزین می تواند منابع اطلاعاتی مهمی برای مدیران پرستلی و مسئولان برنامه ریزی انسانی باشد که در جذب و گزینش- آموزش و آماده سازی به کار می رود. بنابراین گزینه (الف) صحیح می باشد.

۵- مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی

مرحله اول: پیش بینی میزان تقاضای نیروی انسانی در آینده که شامل:

## برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

الف: بلندمدت؛ ۱. بررسی اهداف و برنامه‌های بلندمدت سازمان ۲. بررسی روند رشد جمعیت ۳. بررسی اوضاع و احوال اقتصادی ۴. بررسی روند تکنولوژی ۵. بررسی روند سیاسی اجتماعی  
ب: کوتاه‌مدت؛ ۱. بررسی برانه و بودجه ۲. بررسی ضایعات پرسنلی ۳. بررسی قوانین و مقررات دولتی  
مرحله دوم: پیش‌بینی میزان عرضه منابع انسانی در آینده که شامل:  
الف: پیش‌بینی عرضه داخلی؛ ۱. بررسی و شناخت منابع انسانی موجود در سازمان ۲. تنظیم و استفاده از نمودارهای جایگزین

ب: پیش‌بینی عرضه خارجی؛ ۱. بررسی نیازهای خارجی ۲. بررسی عکس‌العمل جامعه ۳. بررسی دموگرافیک  
مرحله سوم: پیش‌بینی نحوه تطبیق عرضه و تقاضا که شامل:  
۱. استخدام نیروهای جدید ۲. آموزش و آماده‌سازی ۳. مدیریت حرف شغلی ۴. بهبود سیستمها و روشها ۵. تقلیل نیروهای انسانی.  
بنابراین گزینه (د) صحیح می باشد.

### ۶- روشهای ارزشیابی کارکنان

رتبه‌بندی- درجه‌بندی- مقیاسهای گرافیکی- چک‌لیست- انتخاب اجباری- وقایع حساس- ارزشیابی خویشتن- مدیریت بر مبنای هدف- ارزشیابی روانی که چند مورد به طور خلاصه شرح داده می‌شود:  
رتبه‌بندی: قدیمی‌ترین و ساده‌ترین روشها که بر اساس عوامل مورد نظر به صورت ذهنی ارزشیابی شده و تک‌تک با یکدیگر مقایسه و رتبه‌بندی می‌شوند که شمارهٔ ردیف نشانهٔ برتری است.  
درجه‌بندی: طبقات خاصی برای ارزشیابی کارکنان در نظر گرفته می‌شود. این طبقات تعریف‌شده و مشخص است. طبقات عالی، خوب، متوسط، ضعیف و غیره که کارکنان در یکی از طبقات قرار می‌گیرند. این روش شبیه روش درجه‌بندی در ارزشیابی مشاغل بوده و گاهی توزیع اجباری نیز گفته می‌شود.  
وقایع حساس: وظیفه سرپرست مشاهده، ثبت و نگهداری رفتارهای خارج از حد متعارف مثبت و منفی برای فرد می‌باشد. مثلاً فرد ظاهری مرتب دارد.  
بنابراین گزینه (ج) صحیح می باشد.

### ۷- اهداف ارزشیابی کارکنان:

۱. تشخیص نیازهای آموزشی و برنامه‌ریزی حرفه‌ای و شغلی برای کارکنان ۲. ایجاد یک سیستم منطقی تشویق و تنبیه و طراحی صحیح مشاغل ۳. تهیه طرحهای پرداخت بر اساس کارایی و ایجاد سیستم صحیح نقل و انتقال، ترفیعات و انتصابات ۴. تقویت سیستم ارتباطی بین مدیران و کارکنان و رفع نارساییهای مربوط به سیستمهای نیرویابی، جذب و گزینش. بنابراین گزینه (الف) صحیح می باشد.

### ۸- استراتژیهای اعمال انضباط

تنزیل درجه شدیدتر از سایر استراتژیها می‌باشند. بنابراین گزینه (الف) صحیح می باشد.

### ۹- انواع انضباط

الف. بازدارنده: اقداماتی که کارکنان را به رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای سازمان و مدیریت تشویق نموده و از بروز مشکلات انضباطی جلوگیری می‌کند. هدف اصلی، تشویق کارکنان به رعایت قوانین و ایجاد حس خودکنترلی است.  
ب. اصلاح‌کننده: اقداماتی که در مورد کارکنان خاطی که مقررات را رعایت ننموده‌اند اعمال می‌شود و هدف اصلی بازداشتن کارکنان خاطی از بی‌توجهی به مقررات و اصلاح رفتار آنان است. بنابراین گزینه (ج) صحیح می باشد.

## برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

### ۱۰- روشهای ارزشیابی مشاغل

به روشهای کمی و کیفی تقسیم می‌شوند و هدف کلیه روشها کشف ارزش واقعی کار جهت پرداخت حقوق و دستمزد است و به نوعی تشخیص و تعیین ارزش ریالی مشاغل موجود می‌باشد و شامل:

۱. روش رتبه‌بندی یا رده‌بندی ۲. روش درجه‌بندی و یا طبقه‌بندی مشاغل ۳. روش مقایسه عوامل ۴. روش امتیازی

که دارای محاسنی چون: تحلیل و کمی بودن و برخورداری از دقت کافی در نگرش به عوامل شغلی - برخورداری از یک منطق و استدلال خاص و قوی - یکنواخت بودن ارزشیابی برای کلیه مشاغل سازمانی.

و معایبی چون: انتخاب ضرایب ریالی یکسان برای مشاغل مختلف که از نظر ماهیت با یکدیگر متفاوتند - فقدان انعطاف‌پذیری - عدم وجود قانون و منطق خاصی جهت تخصیص امتیازات به عوامل اصلی و فرعی مشاغل.

بنابراین گزینه (ب) صحیح می‌باشد.

۱۱- گزینه (الف) صحیح می‌باشد. رجوع شود به آزمون شماره (۱۰)، پاسخ سوال (۱۵).

۱۲- گزینه (ب) صحیح می‌باشد. رجوع شود به آزمون شماره (۱)، پاسخ سوال (۱۱).

### ۱۳- نظریه عرضه و تقاضا

از نظریه‌های حقوق و دستمزد می‌باشد و عاملان کار بر اساس قوانین عرضه و تقاضا محاسبه می‌کنند. یعنی برای حاصل کار، مانند کالاها، اجناس و خدمات قیمت تعیین می‌گردد که بستگی به عرضه و تقاضای کالا یا خدمات خاص دارد. بنابراین گزینه (ج) صحیح می‌باشد.

### ۱۴- در کلاسهای آموزش حساسیت موارد زیر تأکید می‌شود:

افزایش صداقت - به فکر خود و دیگران بودن - افزایش ظرفیت تحمل دیگران و درک پویایی گروهی - افزایش مهارتهای شنوندگی و اعتماد به نفس و درک و حمایت منطقی از دیگران - کاهش تبعیض نژادی، دینی و اخلاقی.

بنابراین گزینه (د) صحیح می‌باشد.

۱۵- گزینه (ب) صحیح می‌باشد. رجوع شود به آزمون شماره (۵)، پاسخ سوال (۸).

### ۱۶- هدفهای مصاحبه استخدامی

الف. جمع‌آوری اطلاعات لازم برای پیش‌بینی میزان موفقیت متقاضی شغل در شغل مورد تقاضا  
ب. ارائه اطلاعات لازم در مورد سازمان به متقاضی شغل جهت ایجاد سهولت در امر تصمیم‌گیری متقاضی نسبت به رد یا قبول استخدام  
ج. ایجاد جو صمیمیت و صداقت در تبادل اطلاعات تا طرفین تصمیم واقعی را بگیرند.  
بنابراین گزینه (الف) صحیح می‌باشد.

### ۱۷- گامهای گزینش

۱. مصاحبه مقدماتی ۲. تکمیل فرم درخواست ۳. ارائه اسناد و مدارک ۴. انجام تحقیقات لازم ۵. انجام آزمونهای فیزیکی ۶. انجام آزمونهای استخدامی ۷. مصاحبه استخدامی. بنابراین گزینه (ج) صحیح می‌باشد.

## برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

۱۸- گزینه (ب) صحیح می باشد. رجوع شود به آزمون شماره (۱) و (۴)، پاسخ سوالهای (۸) و (۶). به نظر می رسد بستگی به شرایط و احوال سازمان و درجه کارآیی آن داشته باشد و پس از بررسی معایب و محاسن داخل و خارج نیرویابی می توان تصمیم گرفت.

۱۹- گزینه (ج) صحیح می باشد. رجوع شود به آزمون شماره (۲)، پاسخ سوال (۶).

۲۰- اجزای تشکیل دهنده یک وظیفه کار نامیده می شود. بنابراین گزینه (د) صحیح می باشد.

همیار دانشجو



## (پاسخهای سوالات تشریحی)

۱- بیمه عمر: به صورت گروهی برای کارکنان یک سازمان در نظر گرفته می‌شود و اقتصادی‌تر از بیمه عمر انفرادی است. با این کار سازمانها کارکنان خود را از نگرانی و اضطراب در مورد خانواده‌هایشان رها نموده و پس از مرگ مشکلی برای زندگی خانواده آنان از نظر اقتصادی پیش نمی‌آید. این امر موجب حس وفاداری کارکنان به سازمان و توجه آنان به کار می‌شود. اغلب قراردادهای بدون توجه به وضعیت جسمی کارکنان در نظر گرفته می‌شود.

بیمه بیکاری: اقدامی حمایت‌کننده برای کارکنان به دلایلی چون دلایل اقتصادی، توسعه تکنولوژی، عدم تعادل عرضه و تقاضای کار و یا مشکلات بین کارفرمایان و کارکنان ممکن است به وجود آید. به هر حال عاملان کار نقشی در بیکاری کارکنان ندارند. این بیمه بعد از جنگ جهانی دوم و در تقویت اتحادیه‌های کارگری مورد توجه دولت‌ها و کارفرمایان قرار گرفت. زیرا مبارزه با بیکاری از حیطة قدرت منابع انسانی خارج است. بنابراین در مواجهه با بیکاری و اخراج دولتها موظف به حمایت بوده و در بعضی کشورها مالیات می‌گیرند. در صورتی که سابقه و حق بیمه بیکاری کارگر کافی نباشد مبلغی را نقداً به آنها پرداخت می‌کنند که آن را بازخرید می‌نامند. نرخ بازخرید معمولاً به ازای هر سال خدمت یک ماه حقوق است.

بیمه بازنشستگی: تضمین رفاه و امنیت اقتصادی منابع انسانی در زمان پیری و ازکارافتادگی از وظایف مسلم کارفرمایان دولتی و غیردولتی است. مدت زمان خدمت و سن کارکنان دو مورد قابل توجه در مقررات بازنشستگی است. حقوق بازنشستگی باید متناسب با فرهنگ و شئون افراد بازنشسته در نظر گرفته شود. در کشور ما به این مورد توجه نمی‌شود. یعنی زمانی کارکنان ما بازنشسته می‌شوند که مخارج آنها سنگین‌تر شده است. بنابراین لازم است سازمانها طرحهایی را برای رفع این مشکل تهیه و اجرا نمایند. لذا باید کارکنان را قبل از بازنشستگی آماده کرد و بعد از بازنشستگی نیز ارتباط را قطع نکرد. به فرزندان ضعیف‌تر آنان کمک کنند تا به سن قانونی برسند. رسیدگی به بازنشستگان به عنوان یک حق اجتماعی نشانه جوامع پیشرفته است. این موضوع یعنی رسیدگی به بازنشستگان مربوط به شرکتهای غیردولتی و خصوصی هم می‌شود. انواع طرحهای بازنشستگی در ایران شامل قانون بازنشستگی استخدام کشوری و تأمین اجتماعی و طرحهای خاص می‌باشد.

## ۲- عوامل مؤثر در پیش‌بینی‌های کوتاه‌مدت تقاضای نیروی انسانی

الف. برنامه و بودجه: میزان خرید، فروش، تولید و یا ارائه خدمات برای سال آینده هر سال باید به صورت برنامه‌های کاری و اجرایی مشخص برای واحدهای مختلف سازمانی درآید. ریز فعالیتهای و ارقام ریالی لازم، نوع و میزان پرسنل مورد نیاز برای سال آتی باید پیش‌بینی گردد. (در قالب برنامه‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت و تخمین منابع انسانی مورد نیاز)، بررسی استانداردهای کاری به صورت کمی و کیفی با توان متوسط افراد نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

ب. بررسی ضایعات پرسنلی: منظور از ضایعات پرسنلی عبارت است از کاهش کارکنان به دلایل اخراج، استعفا، مرگ، ازکارافتادگی ناشی از حوادث در محیط کار و غیره طی یک دوره زمانی معینی در سازمان به وجود می‌آید. همچنین بازنشستگی، نقل و انتقالات نیز توجه شود. مدیران باید به غیر از موارد اجتناب‌ناپذیر سعی در کاهش ضایعات پرسنلی داشته باشند.

ج. قانون و مقررات استخدامی: قانون استخدام کشوری (مدیریت خدمات کشوری جدید) و قانون کار در نظام جمهوری اسلامی ایران ضوابطی را بر اساس فرهنگ اسلامی برای استخدام پرداخت حقوق، اخراج، بیمه، بازنشستگی، ازکارافتادگی، رفاه و تضمین سلامتی جسمی، روحی و روانی نیروهای انسانی مشغول به کار در کشور در نظر گرفته‌اند که مدیران باید در برنامه‌ریزی نیروی انسانی به آن توجه کنند.

## برای دانلود پاسخنامه سوالات به سایت همیار دانشجو مراجعه کنید

### ۳- انحرافات ارزشیابی کارکنان

یکی از بزرگترین عوامل انحرافات در ارزشیابی کارکنان ارزشیابی ذهنی است. بیشترین موارد انحرافات ارزشیابی کنندگان عبارتند از:

۱. **تعمیم گروهی:** قضاوتهای شخصی سرپرست و یا اعضای کمیته ارزشیابی بر مئوسین و یا ارزشیابی شونده حاکم می شود. یعنی یکی از صفات بد یا خوب کارکنان سایر صفات و خصوصیات آنان را تحت الشعاع قرار می دهد.

۲. **تمایل به ارزشیابی متوسط:** یعنی افراد را با امتیازات متوسط ارزشیابی می نمایند یعنی به جای عالی یا ضعیف کلمه متوسط انتخاب می شود.

۳. **تمایل به ارفاق و سخت گیریهای بی مورد:** بیش از اندازه دقت و سخت گیری و درنظر گرفتن امتیازات پایین از ویژگیهای این ارزشیابی کنندگان است. برای از بین بردن دو نظر متوسط و یا بسیار پایین می بایست عوامل ارزشیابی کاملاً روشن و استاندارد باشد

۴. **انتظارات فرهنگی:** به صورت آگاهانه و یا غیرآگاهانه کارکنان بر اساس فرهنگ خاص خود ارزشیابی می کنند. مثلاً بزرگترها را محترم شمردن در ارزشیابی مؤثر باشد و بزرگترها ارزشیابی بیشتری کسب کنند.

۵. **گرایش به تبعیض نژادی:** تحت تأثیر عوامل ملیت، قومیت، رنگ، نژاد، زبان، جنسیت، به صورت خودآگاه یا ناخودآگاه ارزشیابی کارکنان را انجام می دهند.

۶. **تأثیر رفتارهای اخیر کارکنان:** یعنی تحت تأثیر رفتارهای بد و خوب اخیر کارکنان قرار گرفته و بدون توجه به رفتارهای قبلی ارزشیابی صورت گیرد.

### ۴- رجوع شود به پاسخنامه آزمون شماره (۲)، پاسخ تشریحی سوال شماره (۳).

### ۵- معیارهایی که در ارزشیابی برنامه های آموزشی باید توجه کرد

الف. عکس العمل شرکت کنندگان در برنامه های آموزش و توسعه منابع انسانی

ب. نوع و میزان یادگیری حاصل از برنامه های مذکور

ج. تغییرات رفتاری ایجاد شده در منابع انسانی در نتیجه شرکت در برنامه

د. نتایج فردی و سازمانی حاصل از شرکت در برنامه های آموزش و توسعه از قبیل افزایش کیفیت و کمیت کارها، تقلیل حوادث و سوانح در محیط کار، کاهش غیبت های غیرمجاز.

نکته مهم دیگر ارزشیابی کارکنان قبل و بعد از دوره به منظور سنجش دقیق میزان یادگیری و یا تغییر رفتار در آنهاست و میزان تأثیرپذیری آموزش می باشد.

روش استاد شاگردی: رجوع شود به آزمون شماره (۴)، پاسخ سوال (۱۳).