

تعداد سوالات: تستی: ۳۵ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

سری سوال: یک ۱

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی

رشته تحصیلی/کد درس: (مدیریت دولتی (چندبخشی)، مدیریت دولتی ۱۲۱۸۰۳۴ -، مدیریت صنعتی ۱۲۱۸۰۷۵ -، مهندسی صنایع (چندبخشی مهندسی صنایع ۱۲۱۸۱۰۸ -، مدیریت بازرگانی ۱۲۱۸۱۳۴ -، مدیریت صنعتی (چندبخشی) ۱۲۱۸۲۶۵ -، مدیریت منابع انسانی منابع انسانی اسلامی ۱۲۱۸۳۸۷ -، مدیریت بازرگانی (چندبخشی) ۱۲۳۵۰۰۲ -)

۱- یکی از مهم ترین اهداف سازمان های معاصر:

۱. افزایش اثر بخشی منابع انسانی
۲. افزایش کارایی منابع انسانی
۳. افزایش بهره وری منابع انسانی
۴. توسعه کارایی منابع انسانی

۲- گست Guest مدیریت منابع انسانی را دارای چهار بعد کلیدی می داند، شامل:

۱. تعهد، انعطاف پذیری، رضایت شغلی، کیفیت
۲. تعهد، رضایت شغلی، کیفیت، یکپارچگی
۳. تعهد، انعطاف پذیری، کیفیت، یکپارچگی
۴. انعطاف پذیری، رضایت شغلی، کیفیت، تعهد

۳- جامعه پذیری شامل:

۱. امنیت شغلی، بکارگماری، برنامه توجیهی
۲. امنیت شغلی، گزینش، جذب، برنامه توجیهی
۳. جذب، گزینش، امنیت شغلی، بکارگماری
۴. جذب، گزینش، بکارگماری، برنامه توجیهی

۴- کدامیک از موارد زیر از عوامل محیط خارجی موثر بر مدیریت منابع انسانی می باشد؟

۱. قوانین و مقررات حکومتی
۲. ویژگی های سازمانی
۳. خصوصیات شغل
۴. روابط بین فردی

۵- کدام گزینه مقصود برنامه ریزی منابع انسانی نمی باشد؟

۱. تقلیل هزینه های پرسنلی و استخدامی سازمان
۲. تقویت سیستم های اطلاعاتی مدیران
۳. برنامه ریزی کلی برنامه های سازمان
۴. هماهنگ ساختن فعالیت های منابع انسانی با اهداف سازمان

۶- رایج ترین روش های پیش بینی مبتنی بر داوری در برنامه ریزی نیروی انسان کدام گزینه است؟

۱. روش گروه اسمی، روش دلفی، بررسی تقاضا
۲. قضاوت مدیریتی، روش دلفی، گروه اسمی
۳. قضاوت مدیریتی، گروه اسمی، نظر مدیریتی
۴. روش گروه اسمی، نظر مدیریتی، روش دلفی

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۵ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت دولتی (چندبخشی)، مدیریت دولتی ۱۲۱۸۰۳۴ -، مدیریت صنعتی ۱۲۱۸۰۷۵ -، مهندسی صنایع (چندبخشی)، مهندسی صنایع ۱۲۱۸۱۰۸ -، مدیریت بازرگانی ۱۲۱۸۱۳۴ -، مدیریت صنعتی (چندبخشی) ۱۲۱۸۲۶۵ -، مدیریت منابع انسانی - منابع انسانی اسلامی ۱۲۱۸۳۸۷ -، مدیریت بازرگانی (چندبخشی) ۱۲۳۵۰۰۲

۷- شاخص هایی که در ارزشیابی منابع انسانی بکار نمی رود چیست؟

۱. نسبت های گزینش و جذب  
۲. زمان صرف شده برای پر کردن پستهای خالی  
۳. نسبت های ترفیع و انتقال  
۴. نسبت های نیروی کار در برابر نرخهای تعیین شده

۸- وظایف مشابه و مرتبطی که به عهده یک فرد در مقابل دریافت حقوق و دستمزد گذارده می شود؟

۱. پست سازمانی  
۲. وظیفه  
۳. کار  
۴. شغل

۹- اطلاعاتی که از تجزیه شغل و شرح شغل به دست آمده و در واقع شرایط لازم در فردی را بیان می کند که بتواند شغل را به نحو احسن و منطبق با استانداردهای کار انجام دهد:

۱. شرح شغل  
۲. شرایط احراز  
۳. شرایط احراز مشاغل  
۴. پست سازمانی

۱۰- کدام گزینه جزء افرادی نیستند که تجزیه و تحلیل شغل را انجام می دهند؟

۱. مدیران ارشد  
۲. مدیران صف  
۳. مدیران میانی  
۴. مشاوران بیرون سازمان

۱۱- متداول ترین روش های و فنون جمع آوری اطلاعات کدام گزینه است؟

۱. مشاهده، پرسشنامه، یادداشت های روزانه، ثبت وقایع حساس  
۲. مشاهده، پرسشنامه، ثبت وقایع حساس، مصاحبه  
۳. مشاهده، مصاحبه، یادداشت های روزانه  
۴. مشاهده، یادداشت های روزانه، مصاحبه، پرسشنامه

۱۲- گزینه ای که در تجزیه شغلی پس از انجام مشاهده و یا همزمان با مشاهده صورت می پذیرد و در واقع می تواند مکمل مشاهده باشد؟

۱. ثبت وقایع حساس  
۲. یادداشت های روزانه  
۳. مصاحبه  
۴. پرسشنامه

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۵ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت دولتی (چندبخشی)، مدیریت دولتی ۱۲۱۸۰۳۴ - مدیریت صنعتی ۱۲۱۸۰۷۵ - مهندسی صنایع (چندبخشی)، مهندسی صنایع ۱۲۱۸۱۰۸ - مدیریت بازرگانی ۱۲۱۸۱۳۴ - مدیریت صنعتی (چندبخشی) ۱۲۱۸۲۶۵ - مدیریت منابع انسانی - منابع انسانی اسلامی ۱۲۱۸۳۸۷ - مدیریت بازرگانی (چندبخشی) ۱۲۳۵۰۰۲

۱۳- از روش های متمرکز بر شاغل که مهمترین و یا حتی تنها معایب آن وقت گیر بودن گسترش آن می باشد کدام گزینه می باشد؟

- ۰۱ پرسشنامه تجزیه و تحلیل سمت  
۰۲ فن وقایع حساس  
۰۳ تحلیل وظیفه ای شغل  
۰۴ یادداشت های روزانه

۱۴- از منابع کارمندیابی داخلی سازمان نمی باشد.

- ۰۱ کارکنان کنونی  
۰۲ دوستان کارکنان  
۰۳ معرفی و توصیه درون سازمان  
۰۴ کارکنان پیشین

۱۵- در این مرحله باید بر اساس ضوابط و معیارهای که برای احراز شغل معین گردیده است افراد ارزیابی و از میان آنها کسانی که بیشترین صلاحیت را دارند انتخاب شوند.

- ۰۱ غربال کردن  
۰۲ کارمند یابی  
۰۳ مصاحبه  
۰۴ فرآیند گزینش

۱۶- کدام گزینه می تواند از محیط به مدیریت سازمان، اطلاعات را انتقال دهد؟

- ۰۱ فرم درخواست کار  
۰۲ مصاحبه  
۰۳ پرسشنامه  
۰۴ مشاهده

۱۷- دو مشخصه لازم برای انجام آزمون ها کدام گزینه است؟

- ۰۱ قابل اعتماد بودن و معتبر بودن روایی  
۰۲ روایی آزمون و قابل اعتماد بودن  
۰۳ معتبر بودن معیار و معتبر بودن محتوا  
۰۴ روایی آزمون و معتبر بودن

۱۸- در این روش مدیر با طرح سوالات مختلف سعی در ارزیابی صلاحیت فنی، ظرفیت و سازگاری کلی متقاضی می نماید و یک راه برای مشارکت مدیر واحد در تصمیم انتخاب است.

- ۰۱ پذیرش و به کار گیری  
۰۲ مصاحبه با سرپرستی  
۰۳ بررسی سوابق متقاضی  
۰۴ آزمون های گزینش

۱۹- اولین مرحله فرآیند گزینش کدام گزینه است؟

- ۰۱ تکمیل فرم درخواست  
۰۲ آزمون استخدامی  
۰۳ مصاحبه جامع  
۰۴ غربال اولیه

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۵ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت دولتی (چندبخشی)، مدیریت دولتی ۱۲۱۸۰۳۴ - مدیریت صنعتی ۱۲۱۸۰۷۵ - مهندسی صنایع (چندبخشی)، مهندسی صنایع ۱۲۱۸۱۰۸ - مدیریت بازرگانی ۱۲۱۸۱۳۴ - مدیریت صنعتی (چندبخشی) ۱۲۱۸۲۶۵ - مدیریت منابع انسانی - منابع انسانی اسلامی ۱۲۱۸۳۸۷ - مدیریت بازرگانی (چندبخشی) ۱۲۳۵۰۰۲

۲۰- کدام گزینه از دلایل اساسی برای ایجاد ارتباط بین نظام آموزش کارکنان و استراتژی های سازمان نمی باشد؟

۱. تغییرات تکنولوژی  
۲. فشار شدیدی بر سازمان  
۳. راهبرد عملیاتی  
۴. تقاضای بازار

۲۱- کلیه تلاشها و کوششهایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار های مطلوب در کارکنان یک سازمان می باشد.

۱. تعریف ارتقای کارکنان  
۲. تلاش برای ارتقای سیستم  
۳. تعریف آموزش کارکنان  
۴. تئوری آموزش کارکنان

۲۲- کدام گزینه از مهمترین مزایای آموزش برای افراد درون سازمان نمی باشد؟

۱. صداقت، صراحت و اعتماد را تقویت می کند.  
۲. نیازهای شخصی کارآموز و مربی را تامین می کند.  
۳. مهارت های گفتاری و شنیداری و رفتاری را در فرد تقویت می نماید.  
۴. رضایت شغلی و مقبولیت شغلی را افزایش می دهد.

۲۳- هدف آموزش کدام گزینه است؟

۱. تغییر رفتار  
۲. تغییر نسبتاً پایدار در توان رفتاری  
۳. تغییر در توان رفتاری بر اثر تجربه  
۴. آسان سازی یادگیری

۲۴- برای سنجش اهداف سازمان، ارزشیابی در سه سطح انجام می شود. آن سه روش کدامند؟

۱. تجزیه و تحلیل سازمان، نیازهای آموزشی، کارایی  
۲. منابع انسانی، شاخص های کارایی، جو سازمان  
۳. تجزیه و تحلیل منابع انسانی، کار و سرمایه  
۴. کار، سرمایه، منابع انسانی

۲۵- مسئول اساسی برنامه ریزی مسیر شغلی کارکنان در سازمان ها چه کسی است؟

۱. خود کارکنان  
۲. مدیران ارشد  
۳. مدیر منابع انسانی  
۴. مدیر مستقیم

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۵ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت دولتی (چندبخشی)، مدیریت دولتی ۱۲۱۸۰۳۴ -، مدیریت صنعتی ۱۲۱۸۰۷۵ -، مهندسی صنایع (چندبخشی)، مهندسی صنایع ۱۲۱۸۱۰۸ -، مدیریت بازرگانی ۱۲۱۸۱۳۴ -، مدیریت صنعتی (چندبخشی) ۱۲۱۸۲۶۵ -، مدیریت منابع انسانی - منابع انسانی اسلامی ۱۲۱۸۳۸۷ -، مدیریت بازرگانی (چندبخشی) ۱۲۳۵۰۰۲

۲۶- در کدام روش ارزیابی، فرد ارزیاب ملزم است تا کارکنان را بر اساس یک پیوستار تعریف شده از رفتارهای مثبت تا منفی رتبه بندی نماید؟

۱. روش استفاده از فهرست راهنما
۲. روش مقیاس درجه بندی
۳. روش مقیاس مشاهده رفتار
۴. روش مقیاس مبتنی بر رتبه بندی رفتاری

۲۷- ساختار پرداخت حقوق و دستمزد متکی به دو عامل است تا منجر به سود آوری برای فرد و سازمان شود. آن دو عامل عبارتند از:

۱. درقبال فرد حقوق بگیر، نیازهای سازمان
۲. بر پایه منطقی، عادلانه
۳. منطق درونی، رقابت برون سازمانی
۴. اهداف فرد، اهداف سازمان

۲۸- به منظور برقراری عدالت داخلی در سازمان، کارفرمایان می توانند مشاغل را از طریق چهار تکنیک ارزشیابی کنند آن چهار تکنیک کدامند؟

۱. درجه بندی شغل، طبقه بندی مشاغل، سیستم های ارزیابی کیفی محتوای شغل و مقایسه عوامل شغل.
۲. درجه بندی شغل، طبقه بندی مشاغل، سیستم های ارزیابی کمی محتوای شغل و مقایسه عوامل شغل.
۳. طبقه بندی مشاغل، سیستم های ارزیابی کیفی محتوای شغل، سیستم های ارزیابی کمی محتوای شغل و مقایسه عوامل شغل.
۴. طبقه بندی مشاغل، سیستم های ارزیابی کیفی محتوای شغل، سیستم های ارزیابی کمی محتوای شغل و درجه بندی مشاغل.

۲۹- از نظر توماس ج. اکانر، سه مرحله فرآیند مربیگری کدامند؟

۱. آماده سازی، مباحثه و پیگیری
۲. جهانی سازی، مقرون به صرفه بودن و پیشرفت های فناوری
۳. مدیریت برنامه کلی مربیگری، حمایت و اقدامات جدید
۴. ارزش آفرینی، فرستادن پیام و تداوم

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۵ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت دولتی (چندبخشی)، مدیریت دولتی ۱۲۱۸۰۳۴ -، مدیریت صنعتی ۱۲۱۸۰۷۵ -، مهندسی صنایع (چندبخشی)، مهندسی صنایع ۱۲۱۸۱۰۸ -، مدیریت بازرگانی ۱۲۱۸۱۳۴ -، مدیریت صنعتی (چندبخشی) ۱۲۱۸۲۶۵ -، مدیریت منابع انسانی - منابع انسانی اسلامی ۱۲۱۸۳۸۷ -، مدیریت بازرگانی (چندبخشی) ۱۲۳۵۰۰۲

۳۰- مهمترین تاثیر بر توانمند سازی کارکنان در کدام گزینه قرار دارد؟

۱. عنصر سازمان  
۲. عنصر محیط اعتماد  
۳. عنصر مدیریت  
۴. "شبکه" توانمند سازی کارکنان

۳۱- اساسی ترین نیاز در تحقق اهداف سازمان از نظر "ملک کلند" کدام است؟

۱. نیاز به موفقیت  
۲. نیاز به تعلق  
۳. نیاز به قدرت  
۴. نیاز به حمایت

۳۲- کدام گزینه از ویژگی های سازمان های یادگیرنده نمی باشد؟

۱. آزمودن رویکردهای نوین  
۲. حل مشکل به طور سازمان نیافته  
۳. یادگیری از تجربیات و بهترین فعالیت های دیگران  
۴. انتقال سریع و موثر دانش در داخل سازمان

۳۳- افراد با این فرمان یاد می گیرند که تغییر و پیوستگی را بهتر درک کنند و با نیروهایی که پسامدهای کارشان را شکل می دهند برخوردی اثر بخش داشته باشند، بیانگر کدام اصل از اصول پنج گانه سنگه (۱۹۹۰) برای ایجاد سازمان یادگیرنده است؟

۱. یادگیری تیمی  
۲. الگوهای ذهنی  
۳. چشم انداز مشترک  
۴. تفکر سیستمی

۳۴- کدام مدل بر این هدف استوار است که پیوسته تاثیرات فردی و سازمانی را بهداشت و ایمنی کارگران پیگیری می نمایند؟

۱. مدل تلفیقی مدیریت بهداشت و بهره وری  
۲. مدل بهداشت عمومی  
۳. مدل سرمایه انسانی  
۴. مدل روانشناختی

۳۵- پنج عنصر اساسی اتحادیه ها کدامند؟

۱. اشتراک اعضا، آزادی در تاسیس، استقلال، شخصیت حقوقی و انطباق با قوانین  
۲. هدف مشترک، آزادی در تاسیس، استقلال، شخصیت حقوقی و انطباق با قوانین  
۳. هدف مشترک، آزادی در تاسیس، استقلال، شخصیت حقوقی و اتحاد اعضا  
۴. اشتراک اعضا، آزادی در تاسیس، استقلال، شخصیت حقوقی و اتحاد اعضا