



کد محصول
ES334



آخرین بروزرسانی
۱۳ فروردین ۱۴۰۵

سوالات استخدامی

مدیریت منابع انسانی

ویژه آزمون های استخدامی ✓

نسخه رایگان شامل ۲۱۷ سوال (تعداد کمتر و تنها برخی دارای پاسخ) ✓

برای تهیه نسخه اصلی، با ۴۳۸ سوال به همراه پاسخنامه تشریحی، به سایت ایران عرضه مراجعه نمایید ✓



لینک های مفید آزمون استخدامی

خرید این محصول	خرید سوالات فراگیر دستگاه های اجرایی
خرید درسنامه فراگیر دستگاه های اجرایی	خرید سوالات استخدامی وزارت بهداشت
خرید درسنامه وزارت بهداشت	خرید سوالات استخدامی تامین اجتماعی
خرید درسنامه سازمان تامین اجتماعی	شبکه های اجتماعی ایران عرضه (فایل های رایگان + تخفیفات هفتگی + اخبار)
(برای مشاهده هر بخش روی آن بزنید )	
<p>آخرین بروزرسانی های محصول:</p> <p>۱۴۰۵/۰۱/۳۱ تالیف مجدد محصول</p>	

فهرست مطالب

- ❖ فصل اول: سوالات مدیریت منابع انسانی تالیف ایران عرضه - صفحه ۴ (۵۰ سوال)
 - ❖ فصل دوم: سوالات مدیریت منابع انسانی تالیف ایران عرضه - صفحه ۱۲ (۱۵۵ سوال)
 - ❖ فصل سوم: اصل سوالات ادوار گذشته مدیریت منابع انسانی - صفحه ۳۲ (۱۲ سوال)
- اصل سوالات مدیریت منابع انسانی آزمون استخدامی متصدی امور دفتری قوه قضاییه ۱۴۰۰
- اصل سوالات مدیریت منابع انسانی آزمون استخدامی متصدی امور دفتری قوه قضاییه ۱۴۰۴



در هر بخش، تنها ۲ سوال ابتدایی دارای پاسخنامه تشریحی و تستی می باشد. در صورت تمایل به دریافت سوالات بیشتر با جواب تشریحی و تستی می توانید این محصول را از سایت ایران عرضه خریداری نمایید.

خرید محصول

❖ فصل اول: سوالات مدیریت منابع انسانی تالیف ایران عرضه

۱- کدام مورد امروزه به عنوان بهترین سرمایه هر سازمانی مطرح می باشد؟ (iranarze.ir)

(۱) پول (۲) تجهیزات (۳) منابع انسانی (۴) فناوری و زمین

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ➡ به طور سنتی سرمایه های هر سازمانی شامل پول، تجهیزات، فناوری و زمین می شد ولی امروزه منابع انسانی به عنوان بهترین سرمایه مطرح اند و نگاه هزینه ای به منابع انسانی در حال از بین رفتن است. ۲- با توجه به مطالعات انجام شده در شرکت های موفق جهان، به ازای هر چند نفر کارمند، یک کارشناس منابع انسانی لازم

است؟

(۱) به ازای هر ۵۳ کارمند (۲) به ازای هر ۹۳ کارمند

(۳) به ازای هر ۱۰۰ کارمند (۴) به ازای هر ۱۲۰ کارمند

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۲ ➡ برای انجام وظایف در سازمان ها، مطالعات در شرکت های موفق جهان نشان می دهد که به ازای هر ۹۳ کارمند، یک کارشناس منابع انسانی لازم است.

۳- هدف غایی مدیریت منابع انسانی کدام مورد می باشد؟

(۱) کمک به عملکرد کل سازمان.

(۲) توسعه منابع انسانی.

(۳) تدوین استراتژی های منابع انسانی در راستای استراتژی های سازمان

(۴) توسعه منابع انسانی جهت بهبود عملکرد سازمان

۴- چالش های منابع انسانی در هزاره جدید شامل کدام مورد می باشد؟

(۱) تنوع، سن و نسل (۲) مهارت های جدید، دانشگران و استعدادها

(۳) ادغام، کوچک سازی و مهندسی مجدد (۴) همه موارد

۵- چنانچه یک شرکت، شرکت دیگری را خریداری کند، بیانگر کدام مورد از چالش های اساسی مدیریت منابع انسانی می باشد؟

(۱) کوچک سازی و مهندسی مجدد (۲) جذب (۳) برون سپاری (۴) ادغام

۶- چنانچه یک شرکت تولیدی، عملیات حسابداری خود را به یک موسسه مالی بسپارد که به طور تخصصی در زمینه امور مالی

فعالیت می کند، بیانگر کدام مورد از چالش های مدیریت منابع انسانی می باشد؟

(۱) ادغام (۲) کوچک سازی و مهندسی مجدد

(۳) برون سپاری (۴) تحول فناورانه

۷- امروزه سازمان ها برای ارزیابی سیستم اطلاعات منابع انسانی از کدام شاخص استفاده نمی کنند؟

(۱) قابلیت کاربرد و بروزرسانی (۲) تناسب و سهولت

(۳) قرارداد موقت و انعطاف پذیری (۴) استقرار و آموزش

۸- کدام گزینه از محورهای مورد تاکید در مدیریت منابع انسانی استراتژیک می باشد؟

(۱) پیوند یا همسویی بین منابع انسانی و استراتژیهای شرکت.

(۲) پیوند یا همسویی بین منابع و اهداف شرکت

(۳) رابطه مثبت منابع انسانی در جهت کسب نتیجه بهتر

(۴) تشریح قوت ها و ضعف های درونی منابع انسانی

۹- کدام مورد شامل شمای کلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی نمی شود؟

(۱) چشم انداز، ماموریت و ارزش ها (۲) تحلیل اقتصادی

(۳) تحلیل محیطی (۴) اجرای استراتژی

۱۰- عملکرد کلی سازمان ها از عملکرد _____ و عملکرد واحدها از عملکرد _____ منتج می شود.

(۱) گروهی - بخش (۲) زیر مجموعه ها - گروه

(۳) واحدها - افراد (۴) بخش ها - زیر گروه ها

۱۱- در کدام مرحله از مراحل مدیریت استراتژیک منابع انسانی، فرصت ها و تهدیدات محیطی و نیز نقاط قوت و ضعف درون

سازمانی شناسایی و اطلاعات کلیدی مدیریت استراتژیک منابع انسانی فراهم می شود؟ (منبع ایران عرضه)

(۱) مرحله ترسیم چشم انداز، ماموریت و ارزش ها

(۲) مرحله تحلیل محیطی

(۳) مرحله تحلیل درون سازمانی

(۴) مرحله صورت بندی استراتژی

۱۲- کدام روش، روش مناسبی برای ارزیابی فرایندهای سازمانی در مقایسه با شرکت های موفق می باشد؟

(۱) روش سنجه گذاری (۲) روش ترازایی

(۳) روش به گزینی (۴) همه موارد

۱۳- کدام مورد اولین رویکرد مطرح شده در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی می باشد که بر اساس آن، سازمان ها به منظور دستیابی به عملکرد بالاتر می بایست استراتژیهای مدیریت منابع انسانی خویش را با استراتژیهای رقابتی خویش هم ردیف و منطبق نمایند؟

(۱) روش سنجه گذاری (۲) روش ترازایی

(۳) نظریه اقتضایی (۴) هیچکدام

۱۴- طبق مدل مفهومی رایج و مک ماهان، بر اساس کدام رویکرد نظری، سازمان ها برای دستیابی به برون داد مطلوب از منابع انسانی خویش باید اقدامات خود را در جهت مدیریت صحیح درون داده ها و نیز فرایندها (رفتارها)ی منابع انسانی، برنامه ریزی و انتخاب کنند؟

(۱) رویکرد رفتاری (۲) مدل سایبرنتیک

(۳) رویکرد هزینه های مبادله (۴) دیدگاه قدرت

۱۵- کدام مورد بیانگر بهترین اقدامات استراتژیک منابع انسانی می باشد؟

(۱) اقداماتی هستند که مرتبط با عملکرد بالا می باشد.

(۲) اقداماتی هستند که به صورت نظری یا تجربی با عملکرد کلی سازمان مرتبط گردیده اند.

(۳) اقداماتی هستند که به صورت کاربردی می باشند.

(۴) اقداماتی هستند که منجر به ایجاد فرصت های مناسب جهت عملکرد بهینه باشد.

۱۶- رویکرد عملیاتی چگونه رویکردی می باشد؟

(۱) رویکردی کوتاه مدت است که بر کارایی هر کدام از اقدامات فردی مدیریت منابع انسانی تاکید دارد.

(۲) رویکرد عملیاتی رویکردی بلند مدت است که بر کارایی هر کدام از اقدامات فردی مدیریت منابع انسانی تاکید دارد.

(۳) رویکرد عملیاتی رویکردی کوتاه مدت است که بر کارایی هر کدام از اقدامات فردی مدیریت منابع انسانی تاکید دارد.

(۴) رویکرد عملیاتی رویکردی کوتاه مدت است که بر کارایی هر کدام از اقدامات فردی مدیریت منابع انسانی تاکید دارد.

۱۷- سازمانی است که بر اساس اثر بخشی، کارایی و انعطاف پذیری کالاها و خدماتی را ارائه و با استفاده از مزایای تنوع فرهنگی مکان های متفاوتی را در سطح جهان برای این کار انتخاب کند.

(۱) مدیریت منابع انسانی (۲) مدیریت جهانی منابع انسانی

(۳) سازمان جهانی (۴) مرکز استراتژیک مدیریت منابع انسانی

۱۸- مدیران اعزامی به کدام دسته از مدیران گفته می شود؟

(۱) مدیرانی هستند که از کشور اصلی به بقیه کشورها که شعبه های فرعی شرکت ها در آنجاست اعزام می شوند.

(۲) مدیرانی هستند که از هر کشوری به بقیه کشورها که شعبه های اصلی شرکت ها در آنجاست اعزام می شوند.

(۳) مدیرانی هستند که از کشوری به کشور دیگر اعزام می شوند.

۴) مدیرانی هستند که در کشورهای دیگر شرکت ایجاد می کنند.

۱۹- کدام مورد بر اساس تحلیل شغل انجام نمی شود؟

۱) بازطراحی کار و برنامه ریزی منابع انسانی

۲) کارمندیابی، انتخاب و آموزش

۳) دسته بندی مشاغل و فرهنگ پذیری مشاغل

۴) برنامه ریزی مسیر حرفه ای و توسعه شغلی

۲۰- برای جمع آوری اطلاعات درباره شغل از کدام روش استفاده نمی شود؟ (تالیف توسط سایت ایران عرضه)

۱) مشاهده و مصاحبه ۲) تحلیل و رصد انجام شغل

۳) ثبت جریان کار ۴) گروه کانونی و نشست متخصصان

۲۱- کدام روش، بهترین روش برای کسب اطلاعات دسته اول درباره چگونگی انجام کار است؟

۱) مشاهده ۲) مصاحبه ۳) ثبت جریان کار ۴) گروه کانونی

۲۲- کدام مورد از مولفه های شرح شغل نمی باشد؟

۱) شناسنامه شغل ۲) شیوه های انجام شغل

۳) خلاصه شغل ۴) معیارهای سنجش عملکرد

۲۳- برای طراحی مشاغل کدام رویکرد به کار گرفته می شود؟

۱) رویکرد مدیریت علمی ۲) رویکرد انگیزشی

۳) رویکرد سیستمی ۴) همه موارد

۲۴- توسعه شغلی چه مفهومی دارد؟

۱) یعنی گسترش انواع وظایفی که در یک شغل انجام می شود.

۲) بزرگ تر کردن یک شغل با ترکیب چند شغل ساده مرتبط به هم .

۳) چرخش فرد در مشاغل مختلف.

۴) توانمند سازی کارکنان با افزایش اختیارات .

۲۵- کدام رویکرد به معنی سازگاری شغل با وضعیت فیزیکی افراد می باشد؟

۱) رویکرد سیستمی ۲) رویکرد ارگونومیک

۳) رویکرد انگیزشی ۴) رویکرد مدیریت علمی

۲۶- کدام مورد از شیوه های ارزشیابی مشاغل به روش کیفی می باشد؟

۱) روش امتیازی ۲) روش مقایسه عوامل

۳) روش طبقه بندی و رتبه بندی ۴) روش دته بندی شغلی

۲۷- در کدام روش از روش های ارزیابی مشاغل عوامل کلیدی به اجزای کوچکتر و درجات مختلف تقسیم نمی شوند بلکه مشاغل بر اساس عوامل مختلف، مستقیماً با یکدیگر مقایسه می گردند؟

(۱) روش امتیازی (۲) روش مقایسه عوامل

(۳) روش رتبه بندی مشاغل (۴) روش طبقه ای

۲۸- عبارت است از مجموع معلومات لازم جهت تصدی و انجام وظایف هر شغل که طی دوره های دبستانی، راهنمایی، دبیرستانی و دانشگاهی به دست می آید.

(۱) تحصیلات (۲) تجربیات

(۳) دانش اندوزی (۴) مهارت

۲۹- کدام مورد بیانگر مفهوم تجربیات می باشد ؟

(۱) مجموع معلومات لازم جهت تصدی و انجام وظایف هر شغل

(۲) مدت زمانی که جهت آشنایی با روش های کار، از طریق انجام امور مربوط به وظایف هر شغل، طی شده است.

(۳) مجموع امتیازهای دوره های آموزشی گذرانده شده

(۴) مسئولیت در قبال سرپرستی افراد تحت نظر

۳۰- کدام مورد شامل مسئولیت مالی و داراییها می شود؟ (iranarze)

(۱) حدود مسئولیت در مورد نگهداری (۲) کنترل، دریافت، پرداخت

(۳) تصویب هزینه های جاری و سرمایه ای (۴) همه موارد

۳۱- کدامیک، از دلایل برقراری تماس با سازمانها و واحدهای داخلی شرکت و یا سازمانها و موسسات خارج از شرکت مطابق عامل تماس نمی باشد؟

(۱) کسب همکاری و موفقیت (۲) تبادل نظر و مشاوره

(۳) تبادل اطلاعات مورد لزوم (۴) گزارش وضعیت موجود

۳۲- عبارت است از مسئولیت در قبال سلامت معاملات، اطلاعات حساس، رازداری و عواقب حقوقی و قانونی ناشی از تصمیم گیری در مورد صحت یا تگهداری موثر اطلاعات ارزشمند.

(۱) مسئولیت خاص (۲) مسئولیت محدود

(۳) مسئولیت نامحدود (۴) مسئولیت عام

۳۳- کدام مورد از عوامل اصلی ارزشیابی مشاغل مدیریتی نمی باشد؟

(۱) دانش (۲) حل مسئله (۳) مهارت در کار (۴) پاسخ گویی

۳۴- ایران عرضه در رویکرد سیستمی روش هی، کدام عامل، نحوه تفکر را در حل مشکلات شغلی با استفاده از ابزارهای تجزیه و تحلیل، ارزیابی، خلاقیت، استدلال و نتیجه گیری، اندازه می گیرد ؟

(۱) دانش کار (۲) حل مسئله (۳) پاسخ گویی (۴) شرایط کار

۳۵- در رویکرد سیستمی روش هی، عامل شرایط کار شامل کدام مورد نمی شود؟

(۱) کوشش جسمانی (۲) محیط فیزیکی (۳) ابتکار در عمل (۴) دقت و تمرکز حواس

۳۶- کدام مورد از مراحل برنامه ریزی منابع انسانی نمی باشد؟

(۱) مطالعه اهداف کلان و استراتژی های آینده

(۲) تایید وضعیت منابع انسانی در سازمان

(۳) برآورد نیاز سازمان به منابع انسانی

(۴) برآورد عرضه منابع انسانی از منابع داخلی و خارجی.

۳۷- مفهوم جمله « استفاده از روشی منظم برای کسب اطلاعاتی که تصمیم گیری درباره منابع انسانی را امکان پذیر می

سازد » اشاره به کدام مورد دارد؟

(۱) برنامه ریزی توسعه منابع انسانی

(۲) ایجاد شرایط توسعه منابع انسانی

(۳) سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

(۴) سیستم جمع آوری اطلاعات منابع انسانی

۳۸- کدام نوع از سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، به مدیران ارشد کمک می کند که حیطه نظارت خود را افزایش و طرح

جانشین پروری خود را به طور موثر انجام دهند؟

(۱) سیستم نظارتی مدیران (۲) طرح جانشین پروری مدیران اجرایی

(۳) سیستم اطلاعاتی مدیران اجرایی (۴) سیستم بهبود مدیریت اجرایی

۳۹- در کدام روش اعضای گروه بدون اینکه رویارویی مستقیم داشته باشند از نظرات هم با خبر می شوند؟

(۱) روش دلفی (۲) روش گروه اسمی (۳) روش غیر مستقیم (۴) روش مجازی

۴۰- با توجه به مقایسه عرضه و تقاضای منابع انسانی، چنانچه نیاز سازمان به منابع انسانی بیشتر از متقاضیان کار باشد

بیانگر کدام حالت می باشد؟ (منبع سوالات سایت ایران عرضه)

(۱) تقاضا با عرضه مساوی است. (۲) تقاضا بیشتر از عرضه است.

(۳) تقاضا کمتر از عرضه است. (۴) هیچکدام

۴۱- نیاز هر سازمان به کارمندیابی بستگی به کدام شرایط دارد؟

(۱) اندازه سازمان (تعداد منابع انسانی) ، مکان جغرافیایی سازمان از لحاظ عرضه منابع انسانی

(۲) شرایط کاری و میزان حقوق و مزایا

(۳) رشد و توسعه سازمان یا رکود سازمان و تحولات تکنولوژیک

(۴) همه موارد

۴۲- کدام مورد شامل عوامل برون سازمانی که در موفقیت سازمان در شناسایی و انتخاب بهترین و شایسته ترین افراد برای استخدام نمی باشد؟

(۱) محیط اقتصادی - تکنولوژیک (۲) استراتژی های سازمان

(۳) استراتژی های سازمان (۴) شوراها کارگری

۴۳- وجود کدام استراتژیهای موجب می شود که با خالی شدن هر پست، کارکنان فعلی در اولویت تصدی آن باشد ؟

(۱) جذابیت شغل (۲) ارتقا از درون سازمان

(۳) افزایش بودجه کارمند یابی (۴) ارتقا از بیرون سازمان

۴۴- کدام مورد از مراحل کارمندیابی نمی باشد؟

(۱) تدوین شرح شغل و شرایط احراز (۲) شناسایی منابع کارمند یابی

(۳) تعیین هزینه های کارمند یابی (۴) تهیه فهرست افراد واجد شرایط

۴۵- کدام مورد از مزایای استراتژی ارتقای درون سازمانی نمی باشد؟

(۱) به ایجاد جو دوستانه میان کارکنان و مدیران منجر می شود.

(۲) باعث تشویق کارکنان به عملکرد بالا در سازمان می شود.

(۳) باعث ایجاد انگیزه بهتر کارمندان می شود.

(۴) هزینه کارمندیابی درون سازمانی کمتر است.

۴۶- کدام مورد از روشهای متداول کارمندیابی درون سازمانی نمی باشد؟

(۱) اعلان شغل (۲) معرفی و توصیه همکاران

(۳) کارکنان دوشغله درونی (۴) کارمندیابی الکترونیکی

۴۷- کدام مورد از مهمترین روش های کارمندیابی از منابع خارجی (برون سازمانی) نمی باشد؟

(۱) آگهی (۲) اعلان شغل

(۳) کارمندیابی الکترونیکی (۴) مراجعه مستقیم

۴۸- وظیفه مراکز کاریابی چیست؟

(۱) معرفی شغل ها به جویندگان شغل (۲) معرفی جویندگان کار به سازمان

(۳) ایجاد شغل (۴) ریشه کن کردن بیکاری

۴۹- یکی از راهکارهای کارمندیابی است که در آن شرکت در یک فیلم ویدیویی کوتاه خود را معرفی می کند و داوطلبان می توانند اطلاعات کسب کنند.

(۱) نمایشگاه شغل مجازی (۲) اتحادیه ها

(۳) مراکز کاریابی

(۴) کارمندیابی حرفه ای

۵۰- کدام مورد از عوامل غیر عملکردی در انتخاب شغل نمی باشد؟ (منبع فروشگاه اینترنتی ایران عرضه)

(۱) نژاد و قومیت

(۲) جنسیت

(۳) وضعیت جسمی و نقص عضو

(۴) مراجعه مستقیم



❖ فصل دوم: سوالات مدیریت منابع انسانی تالیف ایران عرضه

۱- نظریه تمایل به حادثه یا حادثه‌پذیری، چیست؟ (iranarze.ir)

- (۱) حوادث جاری ناشی از مجموعه عوامل زمانی و مکانی است.
- (۲) ویژگی‌های فردی در حادثه‌پذیری تابع شرایط محیطی است.
- (۳) گروهی از افراد دارای ویژگی‌هایی هستند که در شرایط محیطی خاص احتمال وقوع حادثه برای آنها بیشتر است.
- (۴) گروهی از افراد دارای ویژگی‌هایی هستند که بدون توجه به شرایط محیطی احتمال وقوع حادثه برای آنها بیشتر است.

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: ۴

۲- پاسخ به سوال «آیا کارکنان بعد از آموزش، قادر به انجام بهتر عملکرد شغلی‌شان خواهند بود؟»، به کدام سطح اصلی مدل ارزشیابی آموزش مربوط می‌شود؟

- (۱) رفتار
- (۲) نتیجه
- (۳) واکنش
- (۴) یادگیری

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: ۱

۳- توزیع اجباری و انتخاب اجباری، به ترتیب جزو کدام رویکردهای استاندارد ارزیابی عملکرد کارکنان به شمار می‌روند؟

- (۱) نسبی- نسبی
- (۲) مطلق- نسبی
- (۳) نسبی- مطلق
- (۴) مطلق- مطلق

۴- کدام مورد، جزو روش‌های کارمندیابی برون سازمانی است؟

- (۱) اعلان شغلی
- (۲) مراجعه مستقیم
- (۳) کارکنان دو شغله درونی
- (۴) معرفی و توصیه همکاران

۵- ایجاد ارتباط‌های اجتماعی و فنی در شغل راهی برای ارتقا کدام مورد است؟

- (۱) توسعه شغل
- (۲) غنی سازی شغل
- (۳) کیفیت زندگی کاری
- (۴) جامعه پذیری کارکنان

۶- مربی‌گری، جزو کدام رویکرد توسعه منابع انسانی می‌باشد؟

- (۱) ارزیابی
- (۲) آموزش
- (۳) روابط شخصی
- (۴) تجربیات شغلی

۷- اگر سرپرست پنج نیرو داشته باشد و بخواهد با روش مقایسه زوجی عملکرد آنها را ارزیابی کند، باید چند مقایسه انجام دهد؟

- (۱) ۶ (۲) ۸ (۳) ۱۰ (۴) ۱۲

۸- مدل ویژگی‌های شغل، جزو کدام رویکرد طراحی شغل است؟

- (۱) انگیزشی (۲) ارگونومیک (۳) سیستمی (۴) مدیریت علمی

۹- حرفه‌گرایی دست‌اندرکاران مدیریت منابع انسانی، به چه دلیل محدودتر از سایر حرفه‌ها مثل پزشکی است؟

- (۱) فقدان منشور اخلاقی واحد (۲) آزادی عمل در انجام وظایف
(۳) نبود ضوابط کاری یکسان (۴) استقلال کمتر در انجام فعالیت‌ها

۱۰- اگر همسویی افقی زیاد و همسویی عمودی کم باشد، کدام همسویی استراتژیک مدیریت منابع انسانی شکل می‌گیرد؟

- (۱) استراتژی‌گرا (۲) تاکتیک‌گرا (۳) هدف‌گرا (۴) فرایندگرا

۱۱- اگر مدیریت و کارکنان هر دو دارای دیدگاه کثرت‌گرا باشند، کدام الگوی روابط مدیریت- کارکنان شکل می‌گیرد؟

- (۱) پدرمآب پیشرفته (۲) تعارض کلاسیک (۳) مدرن پیشرفته (۴) مدرن استاندارد

۱۲- طبق فرضیه‌های آکرمن در تطابق استراتژی سازمانی با استراتژی مدیریت منابع انسانی تحلیل‌گران، معمولاً کدام استراتژی مدیریت منابع انسانی را ترجیح می‌دهند؟ (منبع ایران عرضه)

- (۱) اجرا (۲) پویش (۳) توسعه (۴) کنترل

۱۳- ماهیت روابط و دسته‌های شغلی در مدیریت منابع انسانی نسبت به مدیریت پرسنلی و روابط صنعتی، به ترتیب چگونه است؟

- (۱) وحدت‌گرا - کم (۲) کثرت‌گرا - کم (۳) وحدت‌گرا - زیاد (۴) کثرت‌گرا - زیاد

۱۴- دگرگونی‌های ماهیت کار و افزایش پیوندهای درونی و پیچیدگی کار، کدام مورد را دشوار می‌سازد؟

- (۱) کیفیت کار (۲) سنجش عملکرد (۳) وابستگی شغلی (۴) سنجش روحیه کارکنان

۱۵- در کدام یک از روش‌های ارزیابی عملکرد، سرپرست فهرستی از عبارات و یا کلمات را پیش‌روی خود قرار می‌دهد و ویژگی‌های عملکردی هر کارمند را براساس آن عبارات و کلمات مشخص می‌سازد؟

۱۶- «ضریب همترازی» معیار قضاوت مورد استفاده در مورد کدام روش پایایی‌سنجی آزمون‌های استخدامی است؟

- (۱) تکرار آزمون (۲) دونیم‌سازی (۳) سازگاری اجرا (۴) مشابه‌سازی

۱۷- در کدام روش‌های ارزیابی عملکرد، می‌توان احتمال سوگیری و اعمال نظر شخصی ارزیاب را به میزان قابل ملاحظه‌ای کاهش داد؟

- (۱) مقیاسی و قیاسی (۲) مقیاسی و مقایسه زوجی (۳) توزیع اجباری و انتخاب اجباری (۴) مقایسه زوجی و انتخاب اجباری

۱۸- اگر سازمان با مازاد منابع انسانی مواجه باشد، کدام سازوکار برنامه‌ریزی منابع انسانی در صورت تمایل کارکنان به ایثار به نفع همدیگر کارساز خواهد بود؟

- (۱) ادغام مشاغل (۲) کاهش ساعات کار (۳) کارکنان چند شغله (۴) به کار گماری در خارج از سازمان

۱۹- کدام نوع نیازسنجی آموزشی، به طور عمده ناظر بر اولویت‌بندی اهداف و مقاصد است و کیفیت و کمیت آنها را در نظر نمی‌گیرد؟

- (۱) اپسیلون (۲) دلتا (۳) زتا (۴) گاما

۲۰- روش اعلان شغلی و داوطلبی شغلی، به ترتیب، جزو کدام روش‌های کارمندیابی هستند؟

- (۱) داخلی - داخلی (۲) داخلی - خارجی (۳) خارجی - خارجی (۴) خارجی - داخلی

۲۱- در کدام نگرش به روابط کار، یک رابطه کاری خوب روزمره که مدیریت آن را پیشنهاد می‌کند و نیروی کار نیز با نمایندگانی که انتخاب می‌کند، به پیشنهاد مدیریت واکنش نشان می‌دهد؟ (تالیف توسط سایت ایران عرضه)

- (۱) سنتی (۲) شراکتی (۳) خصمانه (۴) مشارکت در قدرت

۲۲- در کدام تئوری، تعداد نیروی کار یا جمعیت، عامل تعیین‌کننده نرخ حقوق و دستمزدهاست؟

- (۱) قدرت پرداخت (۲) عرضه و تقاضا (۳) حداقل معیشت (۴) هزینه زندگی

۲۳- بررسی و پیش‌بینی تغییر روندهای شغلی در دنیای کنونی بیانگر کاهش میزان کدام مشخصه شغلی و سازمانی است؟

(۱) تفکیک عمودی (۲) گسترش افقی مشاغل

(۳) گسترش عمودی مشاغل (۴) گسترش افقی سازمان‌ها

۲۴- کدام اقدامات مدیریت منابع انسانی، به ترتیب «زیربنایی‌ترین کارکرد» و «پیوند راهبردهای سازمان با مدیریت منابع انسانی» به شمار می‌روند؟

(۱) آموزش و توسعه کارکنان - مدیریت عملکرد (۲) تجزیه و تحلیل شغل - برنامه‌ریزی منابع انسانی

(۳) مدیریت عملکرد - آموزش و توسعه کارکنان (۴) تجزیه و تحلیل شغل - مدیریت عملکرد

۲۵- براساس کدام نظریه جبران خدمات، اگر درآمد کارکنان از میزان حداقل نیازشان تجاوز کند، اصل عرضه و تقاضا باعث کاهش دوباره دستمزد خواهد شد؟

(۱) نظریه مصرف (۲) تئوری نهادی مزد (۳) تئوری عدالت (۴) نظریه بقاء

۲۶- کدام شکل از پرداخت براساس سیستم پرداخت مبتنی بر نوع کار یا شغل قرار دارد و در آن بر رعایت برابری در خارج سازمان تأکید می‌شود؟

(۱) اجتماعی (۲) تجربی (۳) ریاضی (۴) زندگی

۲۷- یادگیری اجتنابی چیست؟

(۱) انجام رفتار نامطلوب به دلیل اجتناب از تنبیه مکرر

(۲) ترک رفتار نامطلوب به دلیل اجتناب از پیامدهای ناخوشایند

(۳) انجام رفتار مطلوب به دلیل اجتناب از پیامدهای ناخوشایند

(۴) حذف محرک آزاردهنده و تنبیه رفتارهای نامطلوب

۲۸- کدام گزینه، در مورد معیارهای ارزیابی روش‌های انتخاب درست است؟

(۱) پایایی به تعمیم‌پذیری آزمون به مشاغل و سازمان‌های دیگر اشاره دارد.

(۲) اعتبار پیش‌بینی به ارتباط نمرات آزمون داوطلبان با عملکرد شغلی آینده آنان اشاره دارد.

(۳) اعتبار محتوا، سازگاری بین نمرات بالای آزمون و سطح بالایی از هوش و عملکرد بالا در شغل را می‌سنجد.

۴) اعتبار سازه، به سازگاری بین سوالات آزمون و نوع موقعیت‌ها و مشکلات شغل اشاره دارد.

۲۹- برای هم‌راستایی منابع انسانی با استراتژی‌های سازمان طبق مدل مایلز و اسنو (تدافعی، تهاجمی و تحلیل‌گر)، به ترتیب کدام استراتژی‌های منابع انسانی مناسب است؟

۱) تخصیص، جذب و ایجاد ۲) جذب، ایجاد و تخصیص

۳) تخصیص، ایجاد و جذب ۴) ایجاد، جذب و تخصیص

۳۰- روش‌های مقایسه عوامل و طبقه‌بندی مشاغل به ترتیب از کدام نوع ارزشیابی مشاغل است؟ (iranarze)

۱) کیفی - کیفی ۲) کیفی - کمی ۳) کمی - کیفی ۴) کمی - کمی

۳۱- هدف کدام فرایند، یافتن فرد شایسته تصدی پست خالی از میان داوطلبان شغلی برای احراز پست موردنظر است؟

۱) جذب و بکارگیری ۲) کارمندیابی ۳) انتخاب ۴) انتصاب

۳۲- کدام گزینه، ویژگی سیستم انضباطی مؤثر است؟

۱) عدالت، آزاردهندگی، قانون‌مندی، تأکید بر شخص

۲) عدالت، هشداردهندگی، فوریت زمانی، تأکید بر شخص

۳) قانون‌مندی، فرصت کافی، هشداردهندگی، تأکید بر عمل نه شخص

۴) آزاردهندگی، فوریت زمانی، هشداردهندگی، تأکید بر عمل نه شخص

۳۳- زمانی که فرد در تصمیم‌گیری پیرامون مسیر ترقی، سازمان‌های ارگانیک کوچک را برای کار کردن ترجیح می‌دهد، در کدام لنگرگاه مسیر ترقی قرار دارد؟

۱) استقلال ۲) شایستگی فنی - کارکردی

۳) امنیت ۴) صلاحیت مدیریتی

۳۴- در کدام مورد، تمرکز اصلی روش توسعه مدیریت کاهش ناسازگاری‌ها و اصطکاک رفتارهای متقابل شخصی است؟

۱) مربیگری ۲) آموزش حساسیت ۳) ایفای نقش ۴) بازی کسب و کار

۳۵- کدام مورد به باورهای افراد در مورد شرایط یا مفاد روابط استخدامی خود که بر رفتار کارکنان و تعهد سازمانی اثر می‌گذارد، اشاره دارد؟

(۱) استراتژی و روابط کارکنان (۲) پیمان شراکت

(۳) قرارداد روان‌شناختی (۴) روابط کارکنان

۳۶- در کدام روش، کارکنان براساس عوامل معینی درجه‌بندی می‌شوند؟

(۱) رتبه‌بندی (۲) درجه‌بندی (۳) مقیاسی (۴) ثبت وقایع حساس

۳۷- هدف کدام روش آموزش و بهبود سازمانی، این است که کارکنان شناختی عمیق‌تر نسبت به رفتار خود و دیگران به دست آورند؟

(۱) آموزش حساسیت (۲) تیم‌سازی (۳) بازخور پیمایشی (۴) الگوسازی رفتاری

۳۸- در کدام فرایند، ماهیت و ویژگی‌های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌گردد و اطلاعات کافی درباره آن‌ها جمع‌آوری و گزارش می‌شود؟

(۱) طراحی شغل (۲) شرایط اجراز شغل (۳) شرح شغل (۴) تجزیه و تحلیل شغل

۳۹- در کدام روش جمع‌آوری اطلاعات درباره مشاغل، تحلیل‌گر معین می‌کند که اولاً شغل از چه عناصری تشکیل شده است و ثانیاً، هر یک از این عناصر چه سهمی در شغل دارند؟

(۱) پرسش‌نامه (۲) پرسش‌نامه تجزیه و تحلیل سِمَت

(۳) نشست متخصصان و کارشناسان (۴) ثبت وقایع

۴۰- تأکید بر زمان کوتاه مدت و افراد، بیانگر کدام نقش منابع انسانی است؟ (تالیف توسط سایت ایران عرضه)

(۱) کارشناس عملیاتی (۲) شریک استراتژیک (۳) توسعه دهنده سرمایه انسانی (۴) حامی کارکنان

۴۱- «تمایل به ارزیابی علایق، نگرش‌ها و توانایی‌های خود با افراد و گروه‌های مشابه موجود»، بیانگر کدام خطای ارزیابی عملکرد کارکنان است؟

(۱) تمایل به تأیید (۲) نماینده (۳) مقایسه‌ای (۴) ملایمت

۴۲- تأکید بر رهبری هزینه و بازار کار خرج، بیانگر کدام استراتژی منابع انسانی است؟

(۱) نیروی قراردادی (۲) پیمانکارانه (۳) متخصص متعهد (۴) سرباز وفادار

۴۳- توزیع اجباری و انتخاب اجباری، به ترتیب، جزو کدام استانداردهای ارزیابی هستند؟

(۲) نسبی - مطلق

(۱) نسبی - نسبی

(۴) مطلق - مطلق

(۳) مطلق - نسبی

۴۴- نظریه «بقا» و «عدالت» به ترتیب، از چه دیدگاهی مطرح شده‌اند؟

(۲) جامعه‌شناختی - اقتصادی

(۱) جامعه‌شناختی - جامعه‌شناختی

(۴) اقتصادی - اقتصادی

(۳) اقتصادی - جامعه‌شناختی

۴۵- آزمون «همتا» برای سنجش کدام اصل در مباحث استخدامی مورد استفاده قرار می‌گیرد؟

(۴) پایایی

(۳) روایی

(۲) بی‌طرفی

(۱) مطلوبیت

۴۶- در کدام نوع جامعه‌پذیری، اعضای باتجربه سازمان به عنوان الگو عمل می‌کنند؟

(۴) پیوسته

(۳) گسسته

(۲) غیر رسمی

(۱) رسمی

۴۷- در کدام سبک مربی‌گری، سعی می‌شود زیردست به طور ضمنی آنچه را که می‌خواهیم انجام دهد؟

(۴) هدایتگر

(۳) تحلیل‌کننده

(۲) ترغیب‌کننده

(۱) دوستانه

۴۸- حق اولاد و بازنشستگی، به ترتیب، جزو کدام نوع جبران خدمات مالی است؟

(۲) غیرمستقیم - مستقیم نقدی

(۱) مستقیم نقدی - غیرمستقیم

(۴) غیرمستقیم - غیرمستقیم

(۳) مستقیم نقدی - مستقیم نقدی

۴۹- کدام مورد، جزو سطوح شش‌گانه یادگیری از نظر بلوم نیست؟

(۴) بکارگیری

(۳) شاگردی

(۲) تحلیل

(۱) دانش

۵۰- در طراحی شغل، کانون توجه کدام روش بر تنظیم رابطه شاغل یا محیط کار معطوف است؟ (iranarze)

(۴) ویژگی‌های شغل

(۳) غنی‌سازی شغل

(۲) دو عاملی

(۱) ادراکی - حرکتی

۵۱- زمانی که راهبرد سازمان تمایز است، سیستم جبران خدمات باید بر چه اساسی پاداش دهد؟

(۴) کارایی

(۳) نوآوری

(۲) کیفیت

(۱) کمیت

۵۲- حالت روان‌شناختی احساس مسئولیت بیشتر در قبال نتایج کار، کدام ویژگی محوری شغل است؟

(۱) استقلال (۲) بازخور (۳) هویت (۴) تنوع

۵۳-انجام وظایف کاری از طریق همکاری با یک گروه بااستعداد، نمونه‌ای از کدام نوع جبران خدمات است؟

(۱) پولی (۲) بیرونی (۳) درونی (۴) جبران خدمات جامع

۵۴- کدام شیوه، مؤثرترین شیوه ارزیابی عملکرد برای سازمان بزرگی که پراکندگی جغرافیایی و مشاغل مشابه زیادی داشته است، محسوب می‌شود؟

(۱) وقایع بحرانی (۲) بازبینی میدانی (۳) امتیازدهی رفتاری (۴) توزیع اجباری

۵۵- در کدام نوع جلسه بازخور، مدیر نمره کارمند را به وی می‌گوید و این نمره را توجیه می‌کند؟

(۱) استیناف (۲) حل مسأله (۳) گفتن و متقاعد کردن (۴) گفتن و گوش دادن

۵۶- هر یک از روش‌های امتیازی و رتبه‌بندی مشاغل برای ارزشیابی مشاغل، به ترتیب از کدام عامل برای مقایسه مشاغل استفاده می‌کنند؟

(۱) کل شغل - کل شغل (۲) کل شغل - عوامل کلیدی
(۳) عوامل کلیدی - کل شغل (۴) عوامل کلیدی - عوامل کلیدی

۵۷- روش‌های توصیفی و مقایسه زوجی، به ترتیب، در شمار کدام رویکردهای ارزیابی عملکرد قرار می‌گیرند؟

(۱) نسبی - نسبی (۲) مطلق - مطلق (۳) نسبی - مطلق (۴) مطلق - نسبی

۵۸- ارزیابی میزان تناسب سؤالات آزمون استخدامی با ماهیت وظایف و مسئولیت‌های شغلی، به کدام نوع اعتبار این آزمون اشاره دارد؟

(۱) روایی معیار (۲) روایی محتوا (۳) روایی واگرا (۴) روایی همگرا

۵۹- کدام سبک یادگیری برای مشاغلی همچون فروش و بازاریابی، بسیار مناسب هستند؟

(۱) ادغام‌کننده‌ها (۲) تطبیق‌دهنده‌ها (۳) واگراها (۴) همگراها

۶۰- مشارکت کارکنان در تصمیمات شغلی و توجه کم به آموزش و توسعه، به ترتیب جزو اقدامات کدام استراتژی‌های منابع انسانی است؟ (منبع سؤالات سایت ایران عرضه)

(۱) بهره‌برداری - بهره‌برداری (۲) بهره‌برداری - تجمیع

۶۱- اگر از مدیر بخواهیم در ارزیابی کارکنان، آن‌ها را در سه دسته ضعیف (۱۰ درصد)، قوی (۱۰ درصد) و متوسط (۸۰ درصد) دسته‌بندی کرده و امتیاز دهد، چه روشی را مبنا قرار داده‌ایم؟

(۱) انتخاب اجباری (۲) توزیع اجباری (۳) رتبه بندی (۴) مقایسه عوامل

۶۲- در کدام یک از روش‌های ارزشیابی مشاغل، ابتدا براساس ماهیت مشاغل، عواملی مانند مهارت، مسئولیت، تلاش فکری و شرایط کاری را انتخاب نموده و سپس آن‌ها را به عوامل جزئی‌تر و تقسیم و برای آن‌ها وزن و درجاتی معین می‌نماییم؟

(۱) امتیازی (۲) رتبه بندی (۳) درجه بندی (۴) مقایسه عوامل

۶۳- در کدام دو سبک یادگیری، مشاهده تعاملی وجود دارد؟

(۱) واگرا - ادغام کننده (۲) واگرا - تطبیق یابنده
(۳) همگرا - ادغام کننده (۴) همگرا - تطبیق یابنده

۶۴- کدام بُعد مدل ویژگی‌های شغلی بر عبارت «وظایف شغلی به نحوی معین شده‌اند که کار از ابتدا تا انتها برای مشاغل مشخص باشد و خود بخش مهمی از کار تلقی شود» تأکید دارد؟

(۱) اهمیت وظایف (۲) تنوع مهارت (۳) استقلال و اختیار در کار (۴) معنی‌دار بودن وظیفه

۶۵- کدام ویژگی پاداش مؤثر حاکی از آن است که بدون کاستن از ارزش و اهمیت سیستم پاداش، بتوان برای مدت طولانی از آن استفاده کرد؟

(۱) اهمیت (۲) انعطاف (۳) فراوانی (۴) توزیع منصفانه

۶۶- هنگامی که حق تصمیم‌گیری و اختیارات به شغل واگذار می‌شود، چه اقدامی روی شغل انجام داده‌ایم؟

(۱) اثربخش کرده‌ایم. (۲) غنی کرده‌ایم. (۳) کارا کرده‌ایم. (۴) توسعه داده‌ایم.

۶۷- در کدام روش ارزیابی عملکرد، نقش ارزیابی‌کننده بیشتر تقویت است و ارزیابی‌کننده به جای قضاوت، نقش مشاوره‌ای دارد؟

(۱) توصیفی (۲) عامل‌سنجی (۳) مقیاسی گسسته (۴) مدیریت بر مبنای هدف

۶۸- روش‌های «بازی‌های مدیریتی»، «مربی‌گری» و «سمینار» به ترتیب، جزو کدام روش‌های اصلی آموزش هستند؟

(۱) ضمن خدمت، ارائه اطلاعات، شبیه سازی (۲) ضمن خدمت، شبیه سازی، ارائه اطلاعات

(۳) شبیه سازی، ضمن خدمت، ارائه خدمات (۴) ارائه اطلاعات، ضمن خدمت، شبیه سازی

۶۹- عدم تجانس میان اتحادیه‌های کارگری و نوآوری از ویژگی‌های روابط کار در کدام استراتژی منابع انسانی است؟

(۱) سرباز وفادار (۲) نیروی قراردادی (۳) پیمانکارانه (۴) متخصص متعهد

۷۰- بیمه درمانی جزو کدام نوع سیستم جبران خدمات است؟ (منبع فروشگاه اینترنتی ایران عرضه)

(۱) مالی غیرمستقیم (۲) مالی مستقیم نقدی

(۳) مالی مستقیم غیر نقد (۴) غیرمالی سازمانی

۷۱- ثبت وقایع حساس و مقیاس رتبه بندی توصیفی، به ترتیب، جزو کدام نوع استانداردهای ارزیابی هستند؟

(۱) مطلق - مقایسه‌ای (۲) مقایسه‌ای - مطلق

(۳) مطلق - مطلق (۴) مقایسه‌ای - مقایسه‌ای

۷۲- طبق کدام رویکرد، سازمان‌ها اقدامات مدیریت منابع انسانی را در جهت کسب مشروعیت‌های درونی و بیرونی به منظور

اخذ منابع محیطی کمیاب و حفظ خویش و کسب حمایت اجتماعی در محیط برنامه‌ریزی می‌کنند؟

(۱) نهادگرایی (۲) مبتنی بر منابع (۳) قدرت - وابستگی منابع (۴) هزینه‌های مبادله - نمایندگی

۷۳- کدام استراتژی منابع انسانی متناظر با استراتژی تدافعی در سطح کسب و کار است؟

(۱) نیروهای آزاد (۲) سرباز وفادار (۳) نخبگان متعهد (۴) کارکنان مزدور

۷۴- در کدام خطا، فرد به دنبال جمع‌آوری اطلاعات همراه با تصمیمات گذشته است؟

(۱) دسترسی (۲) تشدید تعهد (۳) تمایل به تأیید (۴) تکیه‌گاه - تعدیل

۷۵- در استراتژی کارکنان مزدور، فرایند توسعه چگونه است؟

(۱) یادگیری مستمر (۲) کاهش هزینه‌های توسعه

(۳) توسعه برای مشاغل آینده (۴) توسعه برای افراد با عملکرد بالا

۷۶- کدام نوع جامعه‌پذیری با گام‌های متوالی و مشخص صورت می‌گیرد؟ (www.iranarze.ir)

- (۱) رسمی (۲) ثابت (۳) پیوسته (۴) مستمر

۷۷- به کناره‌گیری داوطلبانه فرد از عضویت در سازمان اصطلاحاً چه گفته می‌شود؟

- (۱) ترک خدمت (۲) چرخش شغلی (۳) بازنشستگی (۴) انتقال

۷۸- زمانی که مدیر، تصمیم اشتباه خود را تغییر نمی‌دهد، دچار چه نوع خطای ادراکی می‌شود؟

- (۱) تشدید تعهد (۲) خطای هاله‌ای

- (۳) قاطعیت در تصمیم‌گیری (۴) اطمینان بیش از حد

۷۹- در کدام یک از روش‌های جمع‌آوری اطلاعات برای تجزیه و تحلیل شغل، از متصدی شغل خواسته می‌شود فعالیت‌های روزانه خود را یادداشت نماید؟

- (۱) پرسشنامه (۲) ثبت وقایع (۳) مشاهده مستقیم (۴) نشست متخصصان

۸۰- کدام گزینه، مرحله اول فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی محسوب می‌شود؟ ایران‌عرضه

- (۱) مقایسه عرضه و تقاضای نیروی انسانی (۲) مطالعه و بررسی اهداف آتی سازمان
(۳) تعیین موجودی نیروی انسانی (۴) برآورد عرضه نیروی انسانی از منابع داخلی

۸۱- وظایف متخصصان امور پرسنلی سازمان در زمره کدام یک از وظایف قلمداد می‌گردد؟

- (۱) عملیاتی (۲) صفی (۳) ستادی (۴) سفی و ستادی

۸۲- در چرخه یادگیری کلب، همگراها چه ویژگی‌هایی دارند؟

- (۱) قدرت تبیین مسئله بالایی دارند و مدل‌های مفهومی خوبی می‌سازند.
(۲) قدرت حل مسئله بالایی دارند و در جستجوی استفاده از مفاهیم نظری در عمل هستند.
(۳) موقعیت را از زوایای مختلف می‌بینند و در موقعیت‌های مبهم به تخیل می‌پردازند.
(۴) اطلاعات را خوب سازمان‌دهی می‌کنند، داده‌های کمی را خوب تحلیل می‌کنند و مفهوم‌سازی انتزاعی قوی دارند.

۸۳- زمانی که کارکنان بتوانند نتیجه کار خود را در قالب یک کل ببینند، چه احساسی پیدا می‌کنند؟

۸۴- نسبت بازده در ارزیابی منابع کارمندیابی مشخص کننده هستند؟

- (۱) بازده منابع انسانی چقدر است.
- (۲) چند نفر در سال استخدام می شوند.
- (۳) کل هزینه های پرداختی برای کارمندیابی چقدر است.
- (۴) چند درصد داوطلبان به مراحل بعدی راه پیدا می کنند.

۸۵- به هنگام استخدام، نسبت انتخاب هر چقدر بزرگ تر باشد، نشانگر چیست؟

- (۱) جذابیت بیشتر شغل از نظر متقاضیان
- (۲) جذابیت بیشتر شغل از نظر کارفرمایان
- (۳) جذابیت بیشتر شغل از نظر مشتریان
- (۴) جذابیت بیشتر شغل از نظر اتحادیه های کارگری

۸۶- مؤثرترین نوع مصاحبه کدام است؟

- (۱) استخدامی و شخصیت شناسی
- (۲) آینده نگر و آینده پژوهشی
- (۳) توصیف رفتاری و موقعیتی
- (۴) گذشته نگر و استرس سنجی

۸۷- ضریب همبستگی بین دو متغیر «نمره آزمون» و «عملکرد شغلی» را چه می نامند؟

- (۱) ارزیابی آزمون
- (۲) روایی آزمون
- (۳) پایایی آزمون
- (۴) خطای آزمون

۸۸- کدام یک از رویکردهای طراحی شغل مناسب ادارات یا کارخانه های تازه تأسیس و یا کارخانه های قدیمی است که مجدداً سازمان دهی شده اند؟

- (۱) نگرش معاصر تیمی
- (۲) نگرش ارگونومیک
- (۳) طراحی فنی - اجتماعی
- (۴) رویکرد پردازش اطلاعات اجتماعی

۸۹- کدام متغیر جزء متغیرهای نتیجه ای، استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی است؟

- (۱) رهبری سازمانی
- (۲) تعهد سازمانی
- (۳) فرهنگ سازمانی
- (۴) تحول سازمانی

۹۰- کدام مورد جزء ویژگی‌های کارکنان «نسل Y» است؟ - طراحی شده توسط ایران عرضه -

(۱) ساعت کار ثابت به جای کار شناور (۲) اعتیاد به کار و انجام بی‌وقفه کار

(۳) مشاغل فردی به جای مشاغل تسهیم‌شده (۴) ایجاد فرصت‌های استراحت و مرخصی با حقوق

۹۱- کدام گزینه با هدف بالا بردن بهره‌وری در سازمان ایجاد شد؟

(۱) مدیریت علمی (۲) جنبش رفاه اجتماعی (۳) روانشناسی صنعتی (۴) مکتب روابط انسانی

۹۲- کدام مفهوم بیانگر فعالیت‌هایی در جهت ساماندهی و هدایت رفتارهای نیروی انسانی برای رسیدن به اهداف خاص می‌باشد؟

(۱) مدیریت رفتار سازمانی (۲) مدیریت تولید

(۳) مدیریت بهره‌وری (۴) مدیریت منابع انسانی

۹۳- کدام مفهوم بیانگر میزان اختیار کارکنان، در برنامه‌ریزی، زمان‌بندی و شیوه اجرای کار می‌باشد؟

(۱) تنوع مهارت (۲) هویت شغل (۳) استقلال عمل (۴) اهمیت شغل

۹۴- کدام گزینه به اولین مرحله در فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی اشاره می‌نماید؟

(۱) پیش‌بینی تقاضا برای منابع انسانی (۲) پیش‌بینی عرضه منابع انسانی

(۳) بکارگیری فعالیت‌های مناسب (۴) مقایسه عرضه و تقاضای پیش‌بینی شده

۹۵- در کدام موقعیت برنامه‌ریزی، پیش‌بینی می‌شود تقاضا با عرضه نیروی انسانی بر هم منطبق شوند؟

(۱) برنامه‌ریزی برای کاهش (۲) برنامه‌ریزی برای رشد

(۳) برنامه‌ریزی برای ثبات (۴) برنامه‌ریزی برای توسعه

۹۶- کدام گزینه به عقلانیت ابزاری اشاره می‌نماید؟

(۱) سازمان تعالی جو است (۲) عرضه و تقاضا تعدیل شده است

(۳) هدف، تامین سود و درآمد نیست (۴) عرضه و تقاضا رها شده است

۹۷- کدام مفهوم بیانگر فرایند گردآوری اطلاعات، به قصد ارزیابی و تصمیم‌گیری برای انتخاب افراد می‌باشد؟

(۱) چرخش شغلی (۲) غنی‌سازی شغل (۳) گسترش شغل (۴) گزینش

۹۸- کدام گزینه به معیارهای عام، برای گزینش نیروی انسانی اشاره می‌نماید؟

- (۱) تقوا (۲) تمایل (۳) توانایی (۴) دانایی

۹۹- کدام مفهوم بیانگر اصول، اهداف و استانداردهای اجتماعی موجود درون یک فرهنگ می باشد؟

- (۱) احکام شرعی (۲) تقوا (۳) تجسس (۴) ارزش

۱۰۰- کدام تئوری به طور تلویحی، زنان را به ناتوانی و نداشتن استعداد لازم برای انجام فعالیت‌های اجتماعی محکوم می‌نماید؟

- (۱) تجزیه شدن بازار کار (۲) نئوکلاسیک

- (۳) کلاسیک (۴) جنسیتی

۱۰۱- کدام گزینه واحد بنیادین جامعه و کانون اصلی رشد و تعالی انسان می‌باشد؟ (منتشر کننده سوالات ایران عرضه)

- (۱) مدرسه (۲) آموزش و پرورش (۳) خانواده (۴) دانشگاه

۱۰۲- کدام گزینه نخستین عامل تعیین کننده برای انتخاب افراد، در جامعه دانشگاهی می‌باشد؟

- (۱) جنسیت (۲) اخلاق (۳) دانش (۴) مهارت

۱۰۳- کدام مفهوم بیانگر آموزش و تربیت از لحاظ عقلانی، اخلاقی و اجتماعی می‌باشد؟

- (۱) آموزش (۲) پرورش (۳) توسعه (۴) یادگیری

۱۰۴- کدام گزینه به اولین فرآیند آموزش اشاره می‌نماید؟

- (۱) ارزیابی برنامه آموزش (۲) برگزیدن روشها و فنون آموزش

- (۳) نیازسنجی و تعیین هدف آموزش (۴) ایجاد برنامه آموزش

۱۰۵- کدام مفهوم بیانگر بحث و گفت و گو در امری برای کشف حقیقت می‌باشد؟

- (۱) سخنرانی (۲) نکته آموزی (۳) همایش (۴) مناظره

۱۰۶- در فرایند آموزش در اسلام، پس از نیت کردن کدام مرحله انجام می‌شود؟

- (۱) ارزشیابی (۲) اجرای آموزش (۳) تَقَقُّه (۴) هدف گذاری بر اساس نیازسنجی

۱۰۷- کدامیک از کارکردهای مدیریت منابع انسانی شامل نیرویابی و گزینش می باشد؟

- (۱) نگهداری (۲) آموزش و توسعه (۳) به کارگیری (۴) انگیزش

۱۰۸- کدامیک از نظریه‌های انگیزش به شناسایی نیازهای درونی و عوامل موجد انگیزش می‌پردازند؟

- (۱) محتوایی (۲) فرآیندی (۳) تلفیقی (۴) ترکیبی

۱۰۹- کدام مفهوم بیانگر دانایی یا دریافت واقعیت جهان است؟

- (۱) عشق و پرستش (۲) حقیقت جویی
(۳) گرایش به خیر و فضیلت (۴) گرایش به خلاقیت و ابداع

۱۱۰- کدام گزینه بیانگر حالتی روانی است که انسان به علت احساس ناخوشایندی از کسی، او را طرد می‌کند؟

- (۱) غرایز (۲) انفعالات (۳) عواطف (۴) احساسات

۱۱۱- کدام انگیزه حب ذات شامل قدرت طلبی به حقیقت جویی می‌باشد؟ - ناشر ایران عرضه -

- (۱) حب بقا (۲) حب لذت (۳) حب کمال (۴) حب نفس

۱۱۲- کدام نوع روش، باعث بی‌پردگی و تعادل قدرت در ارزشیابی عملکرد می‌شود؟

- (۱) ارزشیابی گروهی (۲) خودارزیابی
(۳) ارزشیابی زیر دست از فرادست (۴) ارزشیابی مشتریان

۱۱۳- کدامیک از روشهای ارزشیابی، عملکرد گذشته فرد را که بسیار اثربخش یا غیر اثربخش می‌باشد، مشاهده و ثبت می‌نماید؟

- (۱) روش مقایسه روحی (۲) رویدادهای شاخص
(۳) روش درجه‌بندی (۴) ثبت رویدادهای حساس

۱۱۴- از منظر دین، دو شاخص و معیار عمده برای ارزشیابی عملکرد انسان کدامند؟

- (۱) عقل و عمل (۲) انگیزه و باور (۳) لذت و نیاز (۴) عشق و پرستش

۱۱۵- کدام مفهوم بیانگر بررسی در چگونگی و مقدار کار انجام شده به منظور شناخت از زیان و نقض احتمالی می‌باشد؟

- (۱) مشارطه (۲) مراقبه (۳) معاقبه (۴) محاسبه

۱۱۶- کدام گزینه از ابعاد فیزیکی محیط کار است که می‌تواند پیامد استرس داشته باشد؟

- (۱) تقاضای جسمی (۲) تقاضای نقشی (۳) تقاضای بین فردی (۴) تقاضای کاری

۱۱۷- کدام گزینه ارائه‌ی واقعه‌ای منفی، یا حذف واقعه‌ای مثبت است که به دنبال رفتاری نامناسب و به منظور کاهش تکرار آن رفتار می‌آید؟

- (۱) تخلف (۲) تاخیر (۳) تهدید (۴) تنبیه

۱۱۸- کدام مفهوم بیانگر فرآیندی است که به وسیله آن، کارکنان در فاصله‌های معین و به طور رسمی مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرند؟

- (۱) ارزیابی عملکرد (۲) اجرای عملکرد (۳) توسعه عملکرد (۴) ثبات عملکرد

۱۱۹- در کدامیک از خطاهای ارزشیابی، یکی از جنبه‌های عملکرد فرد را بر دیگر جنبه‌های آن تعمیم داده و آن را بر مبنای داوری عملکرد فرد قرار می‌دهند؟ {ا یر ا ن ع ر ض ه}

- (۱) خطای هاله‌ای (۲) خطای سخت‌گیری (۳) خطای مقابله (۴) خطای گرایش میانی

۱۲۰- در کدام رویکرد، سیستم کار به نحوی طراحی می‌شود که ابعاد اجتماعی و فنی کار، مکمل یکدیگر باشند؟

- (۱) سیستمی (۲) مدیریت علمی (۳) انگیزشی (۴) روابط انسانی

۱۲۱- کدام مورد زیر برای شرکت‌هایی که شرایط محیط کاری نتیجه‌گرا را ایجاد کرده‌اند مهم است؟

- (۱) حضور فیزیکی (۲) فرآیند کار (۳) برنامه‌ریزی (۴) نتیجه و بهره‌وری

۱۲۲- شغل سپاری موجب کدام مورد زیر می‌شود؟

- (۱) کاهش هزینه تا سی درصد (۲) کاهش هزینه تا ده درصد

- (۳) کاهش هزینه تا شصت درصد (۴) افزایش هزینه تا ده درصد

۱۲۳- تا دهه ۱۹۸۰ با گذشت بیش از هفت دهه از تاریخ شکل‌گیری مدیریت به عنوان یک رشته علمی، مدیریت منابع انسانی چه نوع فعالیتی تلقی می‌شد؟

- (۱) علمی (۲) اداری (۳) پژوهشی (۴) صفی

۱۲۴- در کدام مرحله از مدیریت استراتژیک منابع انسانی، استراتژی صورت‌بندی می‌شود؟

- (۱) مرحله اول (۲) مرحله سوم (۳) مرحله چهارم (۴) مرحله پنجم

۱۲۵- استراتژی تجمیع با کدام استراتژی سازمانی همسو است؟

- (۱) نوآوری (۲) ارتقای کیفیت (۳) مدیریت هزینه (۴) مدیریت دانش

۱۲۶- تنظیم شرح شغل در چه مرحله‌ای از تحلیل شغل انجام می‌شود؟

- (۱) مرحله اول (۲) مرحله دوم (۳) مرحله سوم (۴) مرحله چهارم

۱۲۷- بر اساس کدام رویکرد مطرح شده توسط رایت و مک ماهان سازمان‌ها اقدامات مدیریت منابع انسانی خویش را در جهت درونی‌سازی و کاهش هزینه‌های کسب و به‌کارگیری منابع انسانی مطلوب برنامه‌ریزی و انتخاب می‌کنند؟

- (۱) رویکرد رفتاری (۲) رویکرد مبتنی بر منابع شرکت
(۳) مدل سایبرنتیک (۴) رویکرد هزینه‌های مبادله / نمایندگی

۱۲۸- کم هزینه ترین روش جمع آوری اطلاعات کدام است؟

- (۱) مشاهده (۲) پرسشنامه (۳) مصاحبه (۴) گروه کانونی

۱۲۹- کدام پرسشنامه برای تحلیل شغل شامل ۵۲ درصد از توانایی‌ها می باشد؟

- (۱) پرسشنامه تحلیل شغل فلیشمن (۲) پرسشنامه تحلیل پست
(۳) پرسشنامه شرح پست مدیریت (۴) پرسشنامه مقیاس مشترک

۱۳۰- مرحله دوم در روش مقایسه عوامل برای ارزشیابی مشاغل، کدام مورد زیر انجام می شود؟

- (۱) جدول مبالغ ریالی مجموعه عوامل (۲) شناسایی عوامل کلیدی
(۳) مقایسه عوامل (۴) شناسایی عوامل اخلاقی

۱۳۱- کدام گزینه میزان اختیارات شاغل را در انجام کار ارزیابی می‌کند؟ (متعلق به سایت ایران عرضه)

- (۱) تعهد سازمانی (۲) دانش فنی (۳) آزادی عمل (۴) مهارت

۱۳۲- بهترین روش برای پی بردن به موجودی منابع انسانی کدام مورد زیر است؟

- (۱) کنترل و نظارت بر تولید (۲) برنامه ریزی تولید
(۳) ایجاد سیستم اطلاعات منابع انسانی (۴) طراحی فرایند استراتژیک منابع انسانی

۱۳۳- کارایی روش دلفی در برآورد عرضه منابع انسانی چیست؟

- (۱) عدم آگاهی اعضا از اطلاعات سازمان (۲) عدم آگاهی اعضا از هویت هم
(۳) آگاهی از هویت هم (۴) آگاهی از وضعیت اقتصادی کشور

۱۳۴- اگر کمبود منابع انسانی موقتی باشد بهتر است از کدام مورد زیر استفاده شود؟

- (۱) منابع شایسته (۲) منابع پیمانکاری (۳) استخدام جدید (۴) تکنولوژی پیشرفته

۱۳۵- رمز موفقیت مراکز شغلیابی در چیست؟

- (۱) مصاحبه های مقدماتی (۲) ارزیابی مدارک متقاضیان شغل
(۳) ارتباط با متقاضیان شغل (۴) ارزیابی درست متقاضیان شغل

۱۳۶- اتحادیه های کارگری منبع بسیار خوبی برای یافتن چه نوع کارگردانی هستند؟

- (۱) کارگران باهوش (۲) کارگران ماهر (۳) کارگران تحلیل گر (۴) کارگر نیمه ماهر

۱۳۷- در مرحله غربالگری برای انتخاب داوطلبان، معیارهای ذهنی چه نقشی دارند؟

- (۱) اهمیت زیادی دارند (۲) باید مبنای غربالگری باشند
(۳) نباید مبنای غربالگری باشند (۴) باید از معیارهای اصلی غربالگری باشند

۱۳۸- اعتبار مصاحبه های موقعیتی چگونه است؟

- (۱) متوسط (۲) بالا (۳) بسیار بالا (۴) خیلی کم

۱۳۹- از آزمون پلی گراف در استخدام چقدر استفاده می شود؟

- (۱) در بیشتر موارد (۲) همه موارد (۳) نادر (۴) در استخدام خلبان خیلی استفاده می شود

۱۴۰- کدام گزینه از ویژگی های انتخاب کارکنان در روش حذفی است؟ (تالیف سایت ایران عرضه)

- (۱) بسیار وقت گیر (۲) صرفه جویی در زمان (۳) هزینه کم ارزیابی (۴) یک مرحله ای

۱۴۱- مدیریت تضاد بین کار و خانواده به عنوان بخشی از فرایند جامعه پذیری در چه دوره ای اهمیت یافته است؟

- (۱) دوره انقلاب صنعتی (۲) ما قبل انقلاب صنعتی
(۳) بین جنگ جهانی اول و دوم (۴) سالهای اخیر

۱۴۲- اگر تفاوت های افراد تازه وارد زیاد باشد و سازمان بخواهد این تفاوت ها را حفظ کند باید کدام نوع برنامه های زیر را برای جامعه پذیری طراحی کند؟

- (۱) برنامه های جمعی ۱۰ نفره (۲) برنامه های جمعی ۵ نفره

۱۴۳- کدامیک از مفاهیم زیر وسیع‌تر از ارزیابی عملکرد است؟

(۲) سیستم پاداش

(۱) سیستم آموزش

(۴) مدیریت عملکرد

(۳) سیستم حقوق و دستمزد

۱۴۴- کدام رویکرد اندازه‌گیری عملکرد در شرایط مناسب است که کارگران ماهر و به رفتارهای مورد نظر مسلط باشند؟

(۱) رویکرد ویژگی‌ها (۲) رویکرد رفتاری (۳) رویکرد فرهنگی (۴) رویکرد نتیجه‌ای

۱۴۵- دلیل عمده رواج روش مقیاس رتبه‌ای در ارزیابی عملکرد چیست؟

(۲) سادگی و سهولت استفاده از آن

(۱) کارمند پسند

(۴) منطقی و ذهنی

(۳) گسستگی مقیاس

۱۴۶- کدام یک از افراد زیر بهتر از جزئیات و کم و کیف کار کارکنان آگاه است؟

(۲) مدیران عالی

(۱) سرپرستان عملیاتی

(۴) همکاران

(۳) خود کارکنان

۱۴۷- کارکنان از مصاحبه‌ای که باید بعد از ارزیابی عملکرد از آنها به عمل آید نگران می‌شوند ؟

(۱) همیشه (۲) در بعضی مواقع (۳) موارد نادر (۴) در اغلب موارد

۱۴۸- کدام یک از خطاهای ارزیابی عملکرد زمانی رخ می‌دهد که نمره ارزیابی دوره قبل، ارزیابی فعلی را تحت تاثیر قرار

می‌دهد؟

(۱) تمایل به مرکزیت (۲) تشدید تعهد (۳) خطای تعمیم زمانی (۴) ارزیابی سیاسی

۱۴۹- در سازمان اینکه چه ارزش‌هایی اصلی و محوری و چه ارزش‌هایی فرعی به شمار می‌روند به چه چیزی بستگی دارد؟

(۱) سازمان و مدیریت آن (۲) سازمان و فرهنگ جامعه

(۳) سازمان و اهداف آن (۴) نیروی انسانی و اهداف آن

۱۵۰- در سیستم مدیریت عملکرد چند جلسه رسمی بین سرپرست و زیردست برگزار می‌شود؟ (طراحی توسط ایران عرضه)

(۱) چهار جلسه (۲) حداقل چهار جلسه (۳) شش جلسه (۴) هشت جلسه

۱۵۱- براساس مطالعات در شرکت های موفق جهان برای انجام وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان ها به ازای ۹۳ کارمند چند نفر کارشناس منابع انسانی لازم است؟

- (۱) یک نفر (۲) دو نفر (۳) سه نفر (۴) چهار نفر

۱۵۲- کدامیک از نقش های مدیریت منابع انسانی دارای دیدگاه بلندمدت و مبتنی بر افراد می باشد؟

- (۱) شریک استراتژیک (۲) متخصص کارکردی
(۳) حامی کارکنان (۴) توسعه دهنده سرمایه های انسانی

۱۵۳- کدام گزینه به این مفهوم است که یک شرکت، دیگری را می خرد؟

- (۱) ادغام (۲) جذب (۳) کوچک سازی (۴) مهندسی مجدد

۱۵۴- کدام یک از افراد زیر در سال ۱۹۹۲ کارت امتیازی متوازن را ارائه کردند؟

- (۱) وبر (۲) گرهارت (۳) نورتون و کاپلان (۴) رایت

۱۵۵- مرحله دوم در مدیریت استراتژیک منابع انسانی چیست؟

- (۱) تحلیل درون سازمان (۲) تحلیل محیطی (۳) ترسیم چشم انداز (۴) اجرای استراتژی

❖ فصل سوم: اصل سوالات ادوار گذشته مدیریت منابع انسانی

◀ اصل سوالات مدیریت منابع انسانی آزمون استخدامی متصدی امور دفتری

قوه قضاییه ۱۴۰۰

۱- در خطای ارزیاب به همه نمره پایین می دهد. (iranarze.ir)

(۱) ارزیابی سیاسی (۲) ملایمت (۳) سخت گیری (۴) نمونه

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۳ ➡ در ارزیابی عملکرد، گاهی ارزیاب ها دچار سوگیری می شوند. یکی از این سوگیری ها خطای سخت گیری است. در این خطا، ارزیاب تمایل دارد به همه کارکنان نمره های پایین بدهد، حتی اگر عملکردشان متوسط یا خوب باشد. این مشکل باعث می شود ارزیابی منصفانه نباشد. در مقابل آن، خطای ملایمت است که ارزیاب به همه نمره بالا می دهد.

۲- کدام یک از معیارهای ارزیابی آموزشی نمی باشد؟

(۱) فرایند (۲) واکنش (۳) رفتار (۴) نتیجه

❑ پاسخ سایت ایران عرضه: گزینه ۱ ➡ معیارهای ارزیابی آموزشی معمولاً شامل چهار معیار اصلی هستند که بر اساس مدل کرک پاتریک تعریف شده اند. این چهار معیار عبارتند از: واکنش (تعیین میزان رضایت و واکنش شرکت کنندگان به آموزش) یادگیری (سنجش میزان یادگیری و تغییر دانش یا مهارت) رفتار (تغییر رفتار و عملکرد در محیط واقعی) نتیجه (نتایج نهایی و تأثیرات روی سازمان یا فرد)

فرایند، به خودی خود معیار ارزیابی نیست بلکه به معنای نحوه اجرای آموزش است و در چارچوب ارزیابی بیشتر به عنوان مرحله یا گام اجرایی لحاظ می شود، اما به عنوان یک معیار ارزیابی مستقل در دسته بندی ها قرار ندارد. بنابراین گزینه فرایند معیار ارزیابی آموزشی نیست و درست است که بگوییم فرایند معیار ارزیابی آموزشی نمی باشد.

۳- در مرحله از مسیر شغلی، بحران مسیر میانی رخ می دهد.

(۱) استقرار (۲) بازنشستگی (۳) پیشرفت (۴) حفظ

۴- کدام افراد قابلیت مفهوم سازی انتزاعی و مشاهده تأملی قوی دارند؟

(۱) همگرا (۲) ادغام کننده ها (۳) واگراها (۴) تطبیق دهنده ها

۵- کدام نقش مدیر منابع انسانی بلند مدت و با تمرکز بر فرایندها می باشد؟

(۱) حامی کارکنان (۲) شریک استراتژیک (۳) توسعه دهنده سرمایه های انسانی (۴) متخصص کار کردی

اصل سوالات مدیریت منابع انسانی آزمون استخدامی متصدی امور دفتری قوه

قضاویه ۱۴۰۴

۱- ویژگیهای شغل همان است. ایران عرضه

- (۱) شرح وظایف شغل (۲) شرایط احراز شغل
(۳) تجزیه و تحلیل شغل (۴) همه موارد

۲- در شرایط غیر قابل پیش بینی و تغییر مداوم کدام روش پیش بینی تقاضای نیروی انسانی نقش بهتری میتواند ایفا کند؟

- (۱) تجزیه و تحلیل روند (۲) تجزیه و تحلیل نسبیت
(۳) قضاوت مدیریت (۴) همه موارد

۳- پرهزینه ترین حقوقی که بر سازمان تحمیل میگردد است.

- (۱) حقوق بیکاری (۲) مزایا
(۳) پرداخت های انگیزشی (۴) پرداخت بر مبنای ریسک

۴- در کدام رویکرد حاکم بر طراحی شغل سازگاری شغل با وضعیت فیزیکی افراد مورد توجه قرار می گیرد؟

- (۱) رویکرد سیستمی (۲) رویکرد انگیزشی (۳) رویکرد ارگونومیک (۴) رویکرد مدیریت علمی

۵- اولین مرحله از فرآیند آموزش است.

- (۱) تعیین اهداف آموزشی (۲) نیازسنجی آموزشی
(۳) تجزیه و تحلیل شغل (۴) ارزیابی اولیه شغل

۶- برای پیش بینی عملکرد فرد در شغل، مصاحبه های اگر به صورت انجام گردد از درجه اعتبار بیشتری برخوردار است.

- (۱) سازمان یافته - گروهی (۲) سازمان نیافته - گروهی
(۳) سازمان نیافته - فرد به فرد (۴) سازمان یافته - فرد به فرد

۷- کارت جایگزینی از روشهای پیش بینی است.

- (۱) تقاضای نیروی کار از منابع خارجی سازمان (۲) عرضه نیروی کار از منابع خارجی سازمان
(۳) تقاضای نیروی کار از منابع داخلی سازمان (۴) عرضه نیروی کار از منابع داخلی سازمان