



نمونه رایگان

BZHIK.IR

گروه آموزشی بژیک



یک آزمون جامع ۲۰ سؤالی

۳ فصل درسنامه فشرده

۱۲۵ تست با پاسخ تشریحی

اولویت مطالعه کنار هر مبحث

برگه جمع‌بندی پایان هر فصل

گزینش، آموزش، ارزیابی و جبران خدمات

به‌روزرسانی رایگان مادام‌العمر

جدول مقایسه نظریه‌ها و نظریه‌پردازها

برنامه مطالعه ۷ و ۳۰ روزه

مدیریت منابع انسانی

درسنامه فشرده و ۱۲۵ تست با پاسخ تشریحی

برای همه آزمون‌های استخدامی

جایگاه در آزمون:

درس تخصصی مشاغل اداری و منابع انسانی بانک‌ها، وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی

آخرین ویرایش: مهر ۱۴۰۵



// مناسب برای

منابع انسانی، اداری و پشتیبانی



// نوع فایل

pdf، یک فایل، ۵۲ صفحه



// نویسنده جزوه

تیم تألیف بژیک



// تست‌ها

همه یکتا، با پاسخ تشریحی و حل دوباره

۳

فصل درسنامه

۱۲۵

تست تشریحی

۵۲

صفحه



نمونه رایگان

درسنامه فشرده و ۱۲۵ تست مدیریت منابع انسانی برای همه آزمون‌های استخدامی

ویرایش مهر ۱۴۰۵ · فایل pdf

این‌ها صفحه‌های خودِ فایل‌اند، نه صفحه تبلیغاتی. همان چیزی را می‌بینید که بعد از خرید دانلود می‌کنید؛ فقط ۱۰ صفحه از ۵۲ صفحه.

۱

آزمون جامع

۳

فصل درسنامه فشرده

۱۲۵

تست با پاسخ تشریحی

۵۲

صفحه

در این نمونه چه می‌بینید

صفحه ۳ تا ۵ همین نمونه

۱ فهرست کل فایل، شناسنامه و «چطور این فایل را بخوانم؟»

صفحه ۶ تا ۷ همین نمونه

۲ دو صفحه درسنامه «کارمندیابی، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد» با جدول مقایسه و کادر «چکیده کلیدی»

صفحه ۸ همین نمونه

۳ برگه جمع‌بندی یک‌صفحه‌ای همان فصل: فهرست‌ها، تعریف‌ها، دام تستی

صفحه ۹ همین نمونه

۴ صفحه اول تست‌های فصل «کارمندیابی، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد»

صفحه ۱۰ همین نمونه

۵ کلید و پاسخ تشریحی با نشانی صفحه درسنامه

صفحه ۱۱ همین نمونه

۶ صفحه اول آزمون جامع، با پاسخ‌برگ

صفحه ۱۲ همین نمونه

۷ یک صفحه از «مرور سریع»: فهرست‌ها، مدل‌ها و دام‌های همه فصل‌ها

شماره پایین هر صفحه، شماره همان صفحه در فایل کامل است. نشانی‌های «ص ...» هم به صفحه‌های فایل کامل اشاره می‌کنند.

دانلود فایل کامل از بژیک

صفحه محصول در bzhik.ir





مدیریت منابع انسانی؛ درسنامه فشرده و ۱۲۵ تست برای همه آزمونهای استخدامی

۲

ویرایش مهر ۱۴۰۵

شناسنامه فایل، «چطور بخوانم؟» و برنامه ۷ و ۳۰ روزه

راهنما

۴

۱۰۵ تست

درسنامه فشرده، برگه جمع‌بندی و تست‌های هر فصل

بخش اول

۴

۳۸ تست

۱ مفاهیم منابع انسانی، طراحی شغل و برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۱

۱۹

۳۷ تست

۲ کارمندیابی، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد

۲

۳۴

۳۰ تست

۳ پاداش، حقوق و دستمزد و انضباط

۳

۴۵

مرور

مرور سریع: فهرست‌ها، مدل‌ها و دام‌های همه فصل‌ها

بخش دوم

۴۶

۲۰ سؤال تازه

آزمون جامع ۲۰ سؤالی با پاسخنامه تشریحی

بخش سوم





درس	مدیریت منابع انسانی (در کتاب سه بخشی «تئوری‌های مدیریت» بژیک، بخش ۳ است)
برای کدام آزمون	هر آزمون استخدامی که «مدیریت منابع انسانی» یا «تئوری‌های مدیریت» در مواد آن است: آزمون‌های دستگاه‌های اجرایی، وزارتخانه‌ها و بانک‌ها برای شغل‌هایی مثل کارشناس منابع انسانی، کارشناس امور اداری، کارشناس امور دفتری و کارشناس امور پشتیبانی. این فایل یک درس مستقل است و به آزمون خاصی بسته نیست؛ سهم درس را از دفترچه آزمون خودتان ببینید.
در این فایل	۳ فصل درسنامه فشرده (۲۰ مبحث: ۱۵ ضروری، ۴ مهم، ۱ تکمیلی)، ۲۰ کادر «چکیده کلیدی»، ۴ مثال کاربردی با «الگوی حل»، ۳ برگه جمع‌بندی یک صفحه‌ای، ۱۰۵ تست پایان فصل و ۲۰ سؤال آزمون جامع، همه با کلید و پاسخ تشریحی.
چطور تهیه شده	درسنامه را بژیک از نو و از همان اول فشرده تألیف کرده است: جدول و مقایسه به جای پاراگراف، طبقه‌بندی‌ها و مراحل در کادر «چکیده کلیدی»، و نسبت هر نظریه به نظریه‌پردازش در جدول. تست‌ها از بانک تست‌های بژیک بازنویسی و تکمیل شده‌اند و هر تست یک بار جدا و بدون کلید حل شده تا کلید غلط نماند.
اگر دنبال «تئوری‌های مدیریت» هستید	این فایل یک درس مستقل و کامل است و جدا هم خواندنی است. ولی اگر در مواد آزمون شما درس «تئوری‌های مدیریت» آمده، این فایل یکی از سه بخش آن است و دو بخش دیگر را هم لازم دارید: ✓ بخش ۱، مبانی سازمان و مدیریت: ۱۲ فصل و ۶۶۸ تست؛ مفاهیم مدیریت، نظریه‌های سازمان، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، سازماندهی و کنترل؛ جدا: خرید فایل مبانی سازمان و مدیریت ✓ بخش ۲، رفتار سازمانی: ۷ فصل و ۳۲۸ تست؛ نگرش و شخصیت، ادراک، گروه، رهبری، انگیزش، ارتباطات، فرهنگ و تغییر؛ جدا: خرید فایل رفتار سازمانی ✓ بخش ۳، منابع انسانی: ۳ فصل و ۱۲۵ تست؛ طراحی شغل، کارمندیابی و گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات؛ همین فایل هر سه بخش در یک فایل، با ۱۱۲۱ تست و شماره‌گذاری جدای هر بخش: خرید کتاب سه بخشی «تئوری‌های مدیریت» .
تاریخ ویرایش	مهر ۱۴۰۵
به‌روزرسانی	ویرایش‌های بعدی این فایل برای خریداران رایگان است. تاریخ آخرین ویرایش همیشه در همین صفحه نوشته می‌شود.





چطور این فایل را بخوانم؟

مسیر کامل

فصل به فصل، برای تسلط

۱. درسنامه فصل را بخوانید؛ جدولهای مقایسه و «نظریه پرداز - نظریه» را یک بار بدون نگاه بازگو کنید.
۲. برگه جمع بندی پایان فصل را مرور کنید.
۳. تستها را بدون نگاه به پاسخ بزنید؛ با کلید تصحیح کنید و پاسخ تشریحی را برای غلطها و شک دارها بخوانید.
۴. زیر هر پاسخ نوشته «درسنامه: ص ...»؛ همان صفحه را دوباره بخوانید.
۵. بعد از فصل آخر: مرور سریع (ص ۴۵) و آزمون جامع.

مسیر فشرده

وقتی تا آزمون وقت کمی مانده

۱. در هر فصل اول مبحثهای برچسب دار اولویت مطالعه: ضروری را بخوانید، بعد اولویت مطالعه: مهم.
۲. کادرهای چکیده کلیدی و جدولهای مقایسه را دو بار بخوانید.
۳. تستهای همان مبحثها را بزنید و برگه جمع بندی فصل را مرور کنید.
۴. یک آزمون جامع (ص ۴۶) بدهید و غلطها را با نشانی صفحه برگردید.

نشانه ها

اولویت مطالعه هر مبحث؛ با وزن مبحث در منبع و شمار تستهای بانکهای بژیک تعیین شده است.	ضروری	مهم	تکمیلی
تستهای این مبحث در پایان همان فصل.	۹ تست آخر فصل		
طبقه بندی، مراحل یا تمایزی که سر جلسه باید بی درنگ یادتان بیاید.	چکیده کلیدی		
یک موقعیت یا محاسبه کوتاه با قدمها و «الگوی حل» که روی تستهای مشابه پیاده می شود.	مثال کاربردی		
جمع بندی همان مبحث؛ برای مرور.	★ نکات مهم این مبحث		
جواب این تست در همان صفحه درسنامه است.	درسنامه: ص ۳۴		

برنامه مطالعه: ۷ روزه یا ۳۰ روزه

برنامه ۷ روزه (وقتی تا آزمون یک هفته مانده)

روز	فصلها	کار روز
۱	۱	درسنامه: مبحثهای ضروری و مهم و جدولها
۲	۱	تستهای فصل و پاسخ تشریحی غلطها
۳	۲	درسنامه: مبحثهای ضروری و مهم و جدولها
۴	۲	تستهای فصل و پاسخ تشریحی غلطها
۵	۳	درسنامه: مبحثهای ضروری و مهم و جدولها
۶	۳	تستهای فصل و پاسخ تشریحی غلطها
۷	همه	فقط برگه های جمع بندی، مرور سریع و تستهایی که غلط زده اید

برنامه ۳۰ روزه

روزها	کار
۱ تا ۲۴	هر فصل ۸ روز: نیمه اول درسنامه و جدولها، نیمه دوم همه تستها و پاسخ تشریحی غلطها
۲۵ تا ۲۷	دوباره حل کردن تستهایی که بار اول غلط زده یا شک داشتید
۲۸ تا ۳۰	برگه های جمع بندی همه فصلها و آزمون جامع





فصل دوم: کارمندیابی، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد

کارمندیابی: عوامل، منابع و الزامات اولویت مطالعه: ضروری ۵ تست آخر فصل

کارمندیابی (جذب): یافتن افراد واجد شرایط و برانگیختن آنها با معرفی مزایای کار تا برای شغل داوطلب شوند. انتخاب (گزینش): ارزیابی متقاضیان، کنار گذاشتن فاقدان شرایط و برگزیدن شایسته‌ترین؛ کارمندیابی «جذب» است و انتخاب «غربال».

دو دسته عامل مؤثر بر کارمندیابی

دسته	نمونه‌ها
محیطی	اقتصادی: رونق - استخدام بیشتر؛ رکود - استخدام کمتر
سازمانی	خط‌مشی‌ها و راهبردها، اندازه، شهرت و اعتبار، بودجه کارمندیابی، جذابیت شغل، سیاست ارتقا

منابع کارمندیابی

منبع	روش‌ها	مسئله پیش‌رو
داخلی	ارتقا از داخل، اعلان شغل	انطباق شغلی
خارجی	آگهی، مؤسسات کاریابی و فردیابی، مراکز آموزشی، معرفی کارکنان، مراجعه مستقیم، کارمندیابی الکترونیکی	انطباق سازمانی

ویژگی روش‌ها

روش	ویژگی
ارتقا از داخل	روحیه بهتر و هزینه کم؛ ولی از دست رفتن مستعدترهای بیرون و ناامیدی بازندگان
اعلان شغل	یافتن نیروی خبره داخلی؛ پرهزینه؛ ناکام‌ها وجهه می‌بازند
آگهی	سه تصمیم: بی‌نام بودن، میزان اطلاعات، طرز نگارش
مؤسسه فردیابی	برای سازمانی که فرد حرفه‌ای خاص می‌جوید
مراجعه مستقیم	پیش‌قدم‌ها پس از استخدام موفق‌ترند
الکترونیکی	بسیار ارزان

الزامات دو منبع

الزام	داخلی	خارجی
معیار سنجش و ترفیع	واضح و شفاف	ضمنی و مبهم
جامعه‌پذیری	کم	گسترده

◆ چکیده کلیدی: منبع داخلی یا خارجی

✓ داخلی (ارتقا، اعلان شغل) - انطباق شغلی؛ خارجی - انطباق سازمانی.

✓ منبع خارجی: معیار ضمنی + جامعه‌پذیری گسترده.

نکته: اعلان شغل وقتی جواب می‌دهد که کارکنان مشروعیتش را پذیرفته باشند. شهرت سازمان و جذابیت شغل، عامل درونی‌اند نه محیطی.





◆ چکیده کلیدی: گزینش و آزمون‌ها

- ✓ مصاحبه مقدماتی ← فرم ← آزمون ← مصاحبه جامع ← سوابق ← پزشکی ← تصمیم نهایی.
- ✓ تصمیم غلط: پذیرفتن ناموفق یا رد کردن شایسته.
- ✓ استعداد = آینده؛ کسب موفقیت = گذشته.

نکته: آزمون توانایی توان انجام کار را می‌سنجد و آزمون شخصیت افراد را دسته‌بندی می‌کند. آزمون‌های قدیمی هوش و شخصیت چون روایی‌شان اثبات نشد کنار رفتند.

★ نکات مهم این مبحث

- ✓ گزینش هفت مرحله دارد و با تصمیم نهایی سرپرست مستقیم تمام می‌شود.
- ✓ آزمون استعداد آینده را پیش‌بینی می‌کند و آزمون کسب موفقیت دستاورد گذشته را می‌سنجد.
- ✓ برون‌گرایی و سازگاری برای فروش و مدیریت میانی ضروری است.

۵ تست آخر فصل

اولویت مطالعه: ضروری

ویژگی‌های آزمون: پایایی و روایی

چهار ویژگی آزمون خوب

ویژگی	معنا
پایایی	ثبات: نتیجه یکسان در هر بار اجرا
روایی (اعتبار)	پیش‌بینی درست شایستگی فرد
تعمیم‌پذیری	اعتبار در مشاغل، سازمان‌ها و دوره‌های دیگر
عملی بودن	اجراشدنی از نظر هزینه، زمان و فرهنگ

سه روش سنجش پایایی (همه با ضریب همبستگی)

روش	شیوه
تکرار آزمون	همان آزمون، همان گروه، دو بار
معادل‌سازی	دو آزمون شبیه ولی نه یکسان
دو نیمه کردن	مقایسه دو نیمه یک آزمون

انواع روایی آزمون استخدامی

نوع	منطق
محتوا	آزمون نمونه واقعی کار شغل است
پیش‌بینی	نمره متقاضیان با عملکرد آینده‌شان مقایسه می‌شود
موازی	نمره کارکنان فعلی با ارزیابی‌های گذشته‌شان مقایسه می‌شود
متغیر	حد قبولی متفاوت برای گروه‌ها
سازه	رابطه نمره با سازه‌هایی مثل هوش و توان رهبری

ضریب همبستگی: عددی میان -۱ و +۱؛ هر چه به +۱ نزدیک‌تر، روایی بیشتر. ابزار دیگر، نمودار انتظارات است.

◆ چکیده کلیدی: پایایی در برابر روایی

- ✓ پایایی = ثبات؛ روایی = پیش‌بینی درست عملکرد.
- ✓ پیش‌بینی: متقاضی + عملکرد آینده؛ موازی: شاغل فعلی + ارزیابی گذشته.
- ✓ آزمون ماشین‌نویسی برای منشی ← روایی محتوا.





فهرست ها و مدل های کلیدی

۱. مراحل گزینش: مصاحبه مقدماتی - فرم درخواست - آزمون - مصاحبه جامع - بررسی سوابق - معاینه پزشکی - تصمیم نهایی
۲. منبع داخلی (ارتقا، اعلان شغل) - انطباق شغلی؛ منبع خارجی - انطباق سازمانی
۳. ویژگی های آزمون: پایایی، روایی، تعمیم پذیری، عملی بودن
۴. روش های پایایی: تکرار آزمون، معادل سازی، دو نیمه کردن
۵. روایی آزمون: محتوا، پیش بینی، موازی، متغیر، سازه؛ روایی ابزار ارزیابی: محتوا، همگرا، تفکیک کننده
۶. مراحل اجتماعی کردن: پیش از ورود - رویارویی - دگرگونی
۷. مراحل آموزش: نیازسنجی - هدف - روش - برنامه ریزی - ارزیابی
۸. نادر: آموزش (شغل فعلی)، تحصیل (آمادگی)، توسعه (رشد فردی)
۹. رویکردهای ارزیابی: ویژگی ها، رفتاری (شایستگی)، نتیجه ای (خروجی)
۱۰. نسبی: توزیع اجباری، رتبه بندی، زوجی؛ مطلق: وقایع حساس، چک لیست، انتخاب اجباری، مقیاس رفتاری

تعریف های کلیدی

کارمندیابی	یافتن و جذب افراد واجد شرایط به داوطلب شدن
انتخاب	غربال متقاضیان و برگزیدن شایسته ترین
پایایی	یکسان بودن نتیجه آزمون در هر بار اجرا
روایی	پیش بینی درست شایستگی فرد برای شغل
اجتماعی کردن	سازگار شدن تازه وارد با فرهنگ، هدف ها و رویه های سازمان
توسعه مدیران	اثربخشی در پست کنونی و آمادگی برای ارتقا
ارزیابی ۳۶۰ درجه	ارزیابی از نگاه همه طرف های تماس کاری فرد
مقیاس رفتاری (BARS)	مقیاس با نمونه رفتار خوب، متوسط و ضعیف کنار هر درجه

دام های تستی

۱. انطباق شغلی یا سازمانی

طراح تست انطباق شغلی را به جذب برون سازمانی نسبت می دهد. **مواظب باشید: انطباق شغلی** مسئله جذب از داخل است و **انطباق سازمانی** مسئله جذب از بیرون. **ص ۱۹**

۲. پیش بینی یا موازی

طراح تست آزمون گرفتن از کارکنان فعلی را روایی پیش بینی می نامد. **مواظب باشید: روایی موازی** با کارکنان فعلی و ارزیابی گذشته شان سنجیده می شود؛ **روایی پیش بینی** با متقاضیان و عملکرد آینده. **ص ۲۱**

۳. پیوسته یا مستمر

طراح تست تاکتیکی را که در آن اعضای باتجربه الگو هستند «مستمر» می نامد. **مواظب باشید: الگو** بودن اعضای باتجربه نشانه جامعه پذیری **پیوسته** است؛ **مستمر** یعنی گام های متوالی و معین. **ص ۲۲**

۴. اثربخشی یا کارایی

طراح تست هدف توسعه مدیران را افزایش کارایی در پست کنونی می گذارد. **مواظب باشید: هدف** توسعه مدیران افزایش **اثربخشی** کلی مدیر در پست کنونی و آمادگی برای **ارتقا** است. **ص ۲۳**

۵. انتخاب اجباری یا توزیع اجباری

طراح تست انتخاب اجباری را در کنار توزیع اجباری جزو روش های نسبی می آورد. **مواظب باشید: انتخاب اجباری** روشی مطلق است و **توزیع اجباری** روشی نسبی با منحنی نرمال. **ص ۲۵**

۶. رفتاری یا نتیجه ای

طراح تست ارزیابی شایستگی ها را به رویکرد نتیجه ای نسبت می دهد. **مواظب باشید: رویکرد رفتاری** شایستگی ها را می سنجد و رویکرد **نتیجه ای** فقط خروجی را. **ص ۲۵**





تست‌های فصل دوم ۳۷ تست

اول همه را جواب بدهید. کلید و پاسخ تشریحی بعد از آخرین تست، از ص ۳۲ شروع می‌شود.

مبحث: کارمندیابی: عوامل، منابع و الزامات ص ۱۹

- ۱ موفقیت سازمان در کارمندیابی به توجه به کدام دو دسته عامل بستگی دارد؟
bzhik.ir
۱ محیطی و سازمانی
۲ اقتصادی و اجتماعی
۳ قانونی و فناوری
۴ اتحادیه‌ها و هزینه‌ها
- ۲ کدام موارد از عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر کارمندیابی‌اند؟ (الف) اندازه سازمان (ب) رکود اقتصادی (ج) شهرت و اعتبار سازمان (د) بودجه کارمندیابی
bzhik.ir
۱ الف و ب
۲ الف، ج و د
۳ ب، ج و د
۴ ج و د
- ۳ کدام روش، منبع کارمندیابی درون‌سازمانی است؟
bzhik.ir
۱ اعلان شغل
۲ مراکز کارپایی
۳ مراجعه مستقیم
۴ کارمندیابی الکترونیکی
- ۴ به ترتیب، «مسئله انطباق شغلی» و «نیاز به جامعه‌پذیری گسترده» به کدام منبع کارمندیابی مربوط است؟
bzhik.ir
۱ خارجی - داخلی
۲ داخلی - داخلی
۳ داخلی - خارجی
۴ خارجی - خارجی
- ۵ شرکتی برای پر کردن پست کارشناس ارشد اعتبارات، از کارکنان واجد شرایط خودش دعوت می‌کند داوطلب شوند.
bzhik.ir
کدام پیامد از معایب این روش است؟
۱ آسیب دیدن وجهه کارکنانی که پست را نمی‌گیرند
۲ روبه‌رو شدن سازمان با مسئله انطباق سازمانی
۳ نیاز به جامعه‌پذیری گسترده تازه‌واردان
۴ مبهم شدن معیارهای ترفیع در سازمان

مبحث: گزینش: مراحل و آزمون‌های استخدامی ص ۲۰

- ۶ درباره تصمیم‌های انتخاب، کدام گزاره‌ها درست است؟ (الف) رد کردن فردی که واقعاً ناموفق است، تصمیم درست است. (ب) رد کردن فردی که می‌توانست موفق باشد، تصمیم غلط است. (ج) هدف فرایند انتخاب، حذف کامل تصمیم غلط است. (د) پذیرفتن فردی که در عمل ناموفق است، تصمیم غلط است.
bzhik.ir
۱ الف و ج
۲ ب و د
۳ ب، ج و د
۴ الف، ب و د
- ۷ در فرایند گزینش، کدام مرحله بلافاصله پس از برگزاری آزمون‌های استخدامی می‌آید؟
bzhik.ir
۱ مصاحبه جامع (تخصصی)
۲ بررسی سوابق متقاضی
۳ تکمیل فرم درخواست کار
۴ معاینه پزشکی
- ۸ در یک شرکت بیمه، پس از طی مراحل گزینش، تصمیم نهایی درباره استخدام کارشناس خسارت معمولاً با کیست و چرا؟
bzhik.ir
۱ کارشناس پرسنلی؛ چون آزمون‌ها را تفسیر کرده است
۲ سرپرست مستقیم؛ چون مسئول عملکرد آینده فرد است
۳ مدیر عالی؛ چون مسئول راهبرد جذب سازمان است
۴ کمیته مصاحبه جامع؛ چون اطلاعات تکمیلی را دارد
- ۹ به ترتیب، «سنجش احتمال موفقیت فرد در کاری که هنوز آموزشش را ندیده» و «سنجش موفقیت‌هایی که فرد پیش‌تر به دست آورده» هدف کدام آزمون‌هاست؟
bzhik.ir
۱ استعداد - کسب موفقیت
۲ هوش - کسب موفقیت
۳ استعداد - علاقه
۴ کسب موفقیت - استعداد
- ۱۰ شرکتی برای استخدام کارشناس فروش از آزمون شخصیت پنج عاملی استفاده می‌کند. بالا بودن کدام دو ویژگی برای این شغل ضروری‌تر است؟
bzhik.ir
۱ وظیفه‌شناسی و استقبال از تجربه تازه
۲ برون‌گرایی و سازگاری
۳ وظیفه‌شناسی و سازگاری
۴ برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی



کلید و پاسخ تشریحی تست‌های فصل دوم سؤال‌ها: ص ۲۸

۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۳	۴	۴	۳	۲	۱	۲	۱	۴	۱	۳	۱	۲	۱
۲۸	۲۷	۲۶	۲۵	۲۴	۲۳	۲۲	۲۱	۲۰	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵
۲	۲	۱	۳	۱	۲	۴	۴	۳	۲	۳	۲	۳	۴
۳۷	۳۶	۳۵	۳۴	۳۳	۳۲	۳۱	۳۰	۲۹	۲۸	۲۷	۲۶	۲۵	۲۴
۳	۱	۱	۴	۳	۲	۳	۲	۳	۲	۳	۲	۳	۴

- ۱ گزینه ۱ صحیح است. عوامل مؤثر بر کارمندیابی دو دسته‌اند: محیطی، مثل رونق و رکود اقتصادی، و سازمانی، مثل خط‌مشی‌ها، شهرت و بودجه کارمندیابی. عامل اقتصادی فقط یکی از نمونه‌های عوامل محیطی است. **درسنامه: ص ۱۹**
- ۲ گزینه ۲ صحیح است. اندازه، شهرت و اعتبار و بودجه کارمندیابی هر سه عامل سازمانی‌اند. رکود اقتصادی عاملی محیطی است که استخدام را کم می‌کند. **درسنامه: ص ۱۹**
- ۳ گزینه ۱ صحیح است. منابع داخلی، ارتقا از داخل و اعلان شغل‌اند. کاریابی، مراجعه مستقیم و کارمندیابی الکترونیکی همه منابع بیرونی‌اند. **درسنامه: ص ۱۹**
- ۴ گزینه ۳ صحیح است. جذب از داخل با مسئله انطباق شغلی روبه‌روست و جذب از بیرون با انطباق سازمانی. منبع خارجی معیار ضمنی سنجش و جامعه‌پذیری گسترده می‌خواهد؛ منبع داخلی جامعه‌پذیری کم و معیار ترفیع شفاف. **درسنامه: ص ۱۹**
- ۵ گزینه ۱ صحیح است. این صحنه اعلان شغل است؛ منبعی داخلی که نیروی خبره درون سازمان را پیدا می‌کند، ولی پرهزینه است و ناکام‌ها وجهه می‌بازند. انطباق سازمانی و جامعه‌پذیری گسترده مسئله منبع خارجی‌اند و منبع داخلی معیار ترفیع شفاف می‌خواهد. **درسنامه: ص ۱۹**
- ۶ گزینه ۴ صحیح است. از چهار حالت تصمیم، دو حالت درست است (پذیرش فرد موفق و رد فرد ناموفق) و دو حالت غلط. ج نادرست است؛ هدف، کاستن از احتمال تصمیم غلط و افزودن به احتمال تصمیم درست است، نه حذف کامل آن. **درسنامه: ص ۲۰**
- ۷ گزینه ۱ صحیح است. ترتیب گزینش: مصاحبه مقدماتی، فرم درخواست، آزمون، مصاحبه جامع، بررسی سوابق، معاینه پزشکی و تصمیم نهایی. فرم درخواست پیش از آزمون است و سوابق و معاینه پزشکی پس از مصاحبه جامع. **درسنامه: ص ۲۰**
- ۸ گزینه ۲ صحیح است. تصمیم نهایی معمولاً با سرپرست مستقیم است، چون او باید با فرد کار کند و پاسخگوی عملکرد آینده اوست. مصاحبه جامع ممکن است به دست کارشناس پرسنلی یا گروهی انجام شود، ولی مرحله پایانی نیست. **درسنامه: ص ۲۰**
- ۹ گزینه ۱ صحیح است. آزمون استعداد موفقیت آینده در کار آموزش‌نندیده را پیش‌بینی می‌کند و آزمون کسب موفقیت دستاوردهای گذشته را می‌سنجد. آزمون هوش حافظه، دقت و سرعت درک را می‌سنجد و آزمون علاقه، علاقه فرد به شغل را. **درسنامه: ص ۲۰**
- ۱۰ گزینه ۲ صحیح است. فروش و مدیریت میانی به برون‌گرایی بالا همراه با سازگاری نیاز دارند. ترکیب توانایی بالا با وظیفه‌شناسی بهترین عملکرد کلی را می‌دهد و برای مدیران اصلی اساسی است. **درسنامه: ص ۲۰**
- ۱۱ گزینه ۳ صحیح است. ب نادرست است: آزمون توانایی توان کار را می‌سنجد و آزمون شخصیت افراد را بر پایه خصوصیاتشان دسته‌بندی می‌کند. د نادرست است: پنج عاملی رایج‌ترین و ساده‌ترین آزمون شخصیتی است. **درسنامه: ص ۲۰**
- ۱۲ گزینه ۴ صحیح است. پایایی یعنی قابل اعتماد و باثبات بودن آزمون. روایی پیش‌بینی درست شایستگی است، تصمیم‌پذیری اعتبار آزمون در مشاغل و سازمان‌های دیگر، و عملی بودن امکان اجرا از نظر هزینه، زمان و فرهنگ. **درسنامه: ص ۲۱**
- ۱۳ گزینه ۴ صحیح است. پایایی با سه روش سنجیده می‌شود: تکرار همان آزمون روی همان گروه، معادل‌سازی با دو آزمون شبیه، و تقسیم یک آزمون به دو بخش و مقایسه آنها. روش موازی و محتوا از انواع روایی‌اند. **درسنامه: ص ۲۱**
- ۱۴ گزینه ۳ صحیح است. در روایی متغیر، نمره قبولی گروه‌ها یکسان نیست. منطق موازی و پیش‌بینی در دو جفت دیگر جابه‌جا آمده است؛ نمونه واقعی کار بودن نشانه روایی محتواست و سازه به رابطه نمره با سازهایی مثل هوش و رهبری مربوط است. **درسنامه: ص ۲۱**
- ۱۵ گزینه ۴ صحیح است. وقتی آزمون نمونه‌ای از کار واقعی شغل است و فرد بخشی از وظایف را انجام می‌دهد، روایی محتوا دارد؛ مثل آزمون ماشین‌نویسی برای منشی. روایی پیش‌بینی و موازی به مقایسه نمره با عملکرد آینده یا گذشته نیاز دارند. **درسنامه: ص ۲۱**
- ۱۶ گزینه ۳ صحیح است. ب نادرست است: روایی موازی با کارکنان فعلی سنجیده می‌شود و روایی پیش‌بینی با متقاضیان. د نادرست است: عملی بودن از نظر هزینه، زمان و فرهنگ ویژگی جداگانه‌ای است و از پایایی نتیجه نمی‌شود. **درسنامه: ص ۲۱**
- ۱۷ گزینه ۲ صحیح است. اجتماعی کردن فرایندی است که تازه‌وارد با آن دانش، مهارت و دیدگاه لازم درباره فرهنگ، هدف‌ها و رویه‌های سازمان را به دست می‌آورد. عبارت‌های دیگر به ترتیب تعریف کارمندیابی، انتخاب و آموزش‌اند. **درسنامه: ص ۲۲**
- ۱۸ گزینه ۳ صحیح است. در جامعه‌پذیری پیوسته اعضای باتجربه الگو هستند و در گسسته چنین الگویی نیست. مستمر به توالی معین گام‌ها، غیررسمی به جدا نشدن از اعضای رسمی و جمعی به گذر گروهی تازه‌واردان اشاره دارد. **درسنامه: ص ۲۲**



بخش سوم: آزمون جامع

۲۰ سؤال تازه از همه فصلها؛ پاسخنامه تشریحی و محاسبه درصد بعد از آزمون

آزمون جامع ۲۰ سؤال

روش کار: ساعت بگذارید (زمان پیشنهادی ۲۰ دقیقه)، بدون نگاه به درسنامه جواب بدهید و روی پاسخ برگ علامت بزنید. سؤالها از همه فصلها و درهم اند. کلید و پاسخ تشریحی: ص ۴۹.

پاسخ برگ

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

bzhik.ir

۱ کدام فعالیت در مرحله «پرورش نیروی کار توانمند» از مراحل عمده مدیریت منابع انسانی جای می گیرد؟

- ۱ جلوگیری از ترک خدمت کارکنان
۲ برنامه ریزی مسیر پیشرفت کارکنان
۳ برنامه ریزی کارمندیابی و استخدام
۴ ارزیابی عملکرد و جبران خدمات

bzhik.ir

۲ مهندس نرم افزاری فقط پروژه هایی را می پذیرد که حلشان دشوار به نظر برسد و در آنها با رقیبان سرسخت روبه رو شود؛ کار آسان، حتی با درآمد بیشتر، برایش جذاب نیست. لنگر مسیر شغلی او از نظر شاین کدام است؟

- ۱ خلاقیت کارآفرینانه
۲ فنی - کارکردی
۳ چالش محض
۴ استقلال

bzhik.ir

۳ کدام موارد از پاداش های مبتنی بر عملکردند؟ (الف) کار قطعه ای (ب) پرداخت شایستگی (ج) مزایای رفاهی همه کارکنان (د) سیستم های تشویقی

- ۱ الف، ب و د
۲ الف و ج
۳ ب، ج و د
۴ الف و د

bzhik.ir

۴ بانکی برای پست های شعبه های تازه تأسیس، از میان کارمندان فعلی خود کسانی را برمیگزیند و پیش از انتصاب، دوره آموزشی تخصصی برایشان برگزار می کند. این بانک کدام راهبرد رفع نیاز به نیروی انسانی را به کار برده است؟

- ۱ تأمین از داخل بدون آموزش
۲ تأمین از خارج با آموزش
۳ تأمین از خارج بدون آموزش
۴ تأمین از داخل با آموزش

bzhik.ir

۵ شرکتی آزمون تازه ای را از کارشناسان فعلی واحد اعتبارات می گیرد و نمره ها را با نتایج ارزیابی عملکرد سال های گذشته همان افراد مقایسه می کند. این شرکت کدام نوع روایی آزمون را می سنجد؟

- ۱ روایی پیش بینی
۲ روایی سازه
۳ روایی موازی
۴ روایی محتوا

bzhik.ir

۶ در روش امتیازی ارزشیابی مشاغل، «روابط با مراجعان» و «نظارت» زیرمجموعه کدام عامل کلیدی اند؟

- ۱ مسئولیت
۲ مهارت
۳ تلاش
۴ شرایط کار

bzhik.ir

۷ نمره های شغل «کارشناس امور ارزی» در مدل ویژگی های شغل (از ۱ تا ۷) چنین است: تنوع مهارت ۷، هویت وظیفه ۲، اهمیت وظیفه ۶، استقلال ۴ و بازخورد ۶. اگر رئیس شعبه با واگذاری اختیار تعیین روش کار، نمره استقلال را به ۶ برساند، نمره انگیزش بالقوه این شغل چند واحد بالا می رود؟

- ۱ ۴۰
۲ ۶۰
۳ ۱۲۰
۴ ۱۸۰





بخش دوم: مرور سریع: فهرست‌ها، مدل‌ها و دام‌های همه فصل‌ها

فصل ۳ همه از برگه‌های جمع‌بندی پایان فصل‌ها؛ برای شب آزمون

فصل ۱: مفاهیم منابع انسانی، طراحی شغل و برنامه‌ریزی نیروی انسانی **برگه کامل: ص ۱۱**

۱. سه مرحله عمده مدیریت منابع انسانی: جذب - پرورش - نگهداری نیروی کار توانمند
 ۲. فراگرد نیروی انسانی: پیش‌بینی و برنامه‌ریزی - کارمندیابی - انتخاب - توجیه و راهنمایی - حرکت - انفصال - منصب خالی
 ۳. تجزیه و تحلیل شغل - شرح شغل (کار) + شرایط احراز (شاغل)
 ۴. قدرت انگیزشی = (تنوع + هویت + اهمیت) ÷ ۳ × استقلال × بازخورد
 ۵. حالت‌های روانی: تنوع، هویت، اهمیت - معنادار بودن؛ استقلال - مسئولیت؛ بازخورد - آگاهی از نتایج
 ۶. مکتب و هدف: مهندسی - کارایی؛ روان‌شناختی - رضایت؛ مهندسی انسانی - ایمنی و پایایی؛ زیستی - راحتی و رفاه
 ۷. توسعه = افقی (حیطه)؛ غنی‌سازی = عمودی (عمق)؛ منسجم = توسعه گروهی؛ خودگردان = غنی‌سازی گروهی
 ۸. برنامه‌ریزی: هدف‌ها و راهبردها - ارزیابی موجود - پیش‌بینی نیاز - مقایسه و اجرای برنامه
 ۹. چهار راهبرد رفع نیاز: داخلی یا خارجی × بی آموزش یا با آموزش
 ۱۰. تقاضا: روندیابی، نسبت‌یابی، همبستگی، رگرسیون، شبیه‌سازی، مارکوف؛ عرضه داخلی: موجودی مهارت‌ها، جدول جایگزینی، نظر سرپرست، دلفی
- دام‌ها: توسعه یا غنی‌سازی؛ حالت‌های روانی مدل ویژگی‌ها؛ ویژگی‌های جبران‌پذیر؛ زیستی یا مهندسی انسانی؛ آغاز فراگرد برنامه‌ریزی؛ جایگزینی یا جانشینی

فصل ۲: کارمندیابی، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد **برگه کامل: ص ۲۷**

۱. مراحل گزینش: مصاحبه مقدماتی - فرم درخواست - آزمون - مصاحبه جامع - بررسی سوابق - معاینه پزشکی - تصمیم نهایی
 ۲. منبع داخلی (ارتقا، اعلان شغل) - انطباق شغلی؛ منبع خارجی - انطباق سازمانی
 ۳. ویژگی‌های آزمون: پایایی، روایی، تعمیم‌پذیری، عملی بودن
 ۴. روش‌های پایایی: تکرار آزمون، معادل‌سازی، دو نیمه کردن
 ۵. روایی آزمون: محتوا، پیش‌بینی، موازی، متغیر، سازه؛ روایی ابزار ارزیابی: محتوا، همگرا، تفکیک‌کننده
 ۶. مراحل اجتماعی کردن: پیش از ورود - رویارویی - دگرگونی
 ۷. مراحل آموزش: نیازسنجی - هدف - روش - برنامه‌ریزی - ارزیابی
 ۸. نادلر: آموزش (شغل فعلی)، تحصیل (آمادگی)، توسعه (رشد فردی)
 ۹. رویکردهای ارزیابی: ویژگی‌ها، رفتاری (شایستگی)، نتیجه‌ای (خروجی)
 ۱۰. نسبی: توزیع اجباری، رتبه‌بندی، زوجی؛ مطلق: وقایع حساس، چک‌لیست، انتخاب اجباری، مقیاس رفتاری
- دام‌ها: انطباق شغلی یا سازمانی؛ پیش‌بینی یا موازی؛ پیوسته یا مستمر؛ اثربخشی یا کارایی؛ انتخاب اجباری یا توزیع اجباری؛ رفتاری یا نتیجه‌ای

فصل ۳: پاداش، حقوق و دستمزد و انضباط **برگه کامل: ص ۳۹**

۱. سه دوگانه پاداش: درونی ↔ بیرونی؛ مالی ↔ غیرمالی؛ مبتنی بر عملکرد ↔ مبتنی بر عضویت
 ۲. طراحی نظام پرداخت: تحلیل شغل - شرح شغل - ارزشیابی - نرخ صنعت - نرخ پرداخت - تعدیل - تفاضلی - قوانین درونی - قوانین دولتی - حقوق پایه
 ۳. روش‌های ارزشیابی: کمی = امتیازی، مقایسه عوامل؛ کیفی = طبقه‌بندی، رتبه‌بندی
 ۴. گام‌های امتیازی: مشاغل کلیدی - عوامل کلیدی - زیرمجموعه‌ها - امتیازبندی - جمع امتیاز
 ۵. عوامل کلیدی ارزشیابی: مهارت، تلاش، مسئولیت، شرایط کار
 ۶. چهار روش تغییر رفتار: تقویت مثبت، تقویت منفی، خاموشی، تنبیه
 ۷. بخاری داغ: آزاردهندگی، فوریت زمانی، هشداردهندگی، نتیجه یکسان، تأکید بر عمل نه شخص
 ۸. چهار تخلف: زمانی و عملکردی، غیراخلاقی، بدنام‌کننده سازمان، ضدشهروندی
 ۹. سندرم سازگاری عمومی: هشدار - مقاومت - واماندگی
 ۱۰. تعارض هدف: خواست - خواست، ناخواست، ناخواست - خواست
- دام‌ها: صفت‌های روش‌های ارزشیابی؛ نرخ ریالی مشاغل نمونه؛ طبقه‌بندی یا رتبه‌بندی؛ تقویت منفی یا تنبیه؛ مقاومت یا واماندگی؛ ساخت یا خطمشی





پایان نمونه رایگان

بقیه اش در فایل کامل است

در این نمونه ۱۰ صفحه از ۵۲ صفحه را دیدید.

۱

آزمون جامع

۳

فصل درسنامه فشرده

۱۲۵

تست با پاسخ تشریحی

۵۲

صفحه

فایل کامل، فصل به فصل

فصل	عنوان	تست آخر فصل	از صفحه
۱	مفاهیم منابع انسانی، طراحی شغل و برنامه ریزی نیروی انسانی	۳۸	۴
۲	کارمندیابی، گزینش، آموزش و ارزیابی عملکرد	۳۷	۱۹
۳	پاداش، حقوق و دستمزد و انضباط	۳۰	۳۴
جمع		۱۰۵	

✓ هر فصل: درسنامه فشرده با برچسب اولویت مطالعه، جدول مقایسه نظریه ها، کادر «چکیده کلیدی» و برگه جمع بندی یک صفحه ای.

✓ زیر پاسخ هر تست نوشته شده مطلبش در کدام صفحه درسنامه است.

✓ ۱ آزمون جامع ۲۰ سؤالی با سؤال هایی که در تست فصل ها نیامده اند؛ ویرایش های بعدی برای خریداران رایگان است.

دانلود فایل کامل pdf از بژیک

دانلود بسته ویژه استخدامی مدیریت منابع انسانی درس، نکته، تست - ۱۴۰۵

bzhik.ir

