



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 کاریابی
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





۱۱ کدام گزاره‌ها درباره آزمون‌های استخدامی درست است؟ الف) آزمون تفکر انتقادی واتسون و گلیر استدلال و منطق مدیران عالی و سرپرستان را می‌سنجد. ب) آزمون شخصیت، توان انجام کار را اندازه می‌گیرد. ج) آزمون‌های قدیمی هوش و شخصیت به‌خاطر اثبات نشدن روایی کنار رفتند. د) آزمون پنج عاملی پیچیده‌ترین و کم‌کاربردترین آزمون شخصیت است.

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

مبحث: ویژگی‌های آزمون: پایایی و روایی ص ۲۱

۱۲ کدام ویژگی آزمون به معنای به‌دست آمدن نتیجه یکسان در هر بار اجرای آن است؟

۱ روایی ۲ تعمیم‌پذیری ۳ عملی بودن ۴ پایایی

۱۳ مدیر منابع انسانی آزمونی را به دو بخش تقسیم کرده و همبستگی نمره‌های دو بخش را حساب می‌کند. او کدام ویژگی آزمون را و با چه روشی می‌سنجد؟

۱ روایی، با روش موازی ۲ پایایی، با تکرار آزمون ۳ روایی، با روش محتوا ۴ پایایی، با دو نیمه کردن

۱۴ کدام جفت «نوع روایی - منطق آن» درست است؟

۱ موازی: مقایسه نمره متقاضیان با عملکرد آینده‌شان
۲ پیش‌بینی: مقایسه نمره کارکنان فعلی با ارزیابی‌های گذشته
۳ متغیر: تعیین حد قبولی متفاوت برای گروه‌های مختلف
۴ سازه: آزمون، نمونه واقعی کار شغل است

۱۵ شرکتی برای استخدام اپراتور مرکز تماس، از داوطلبان می‌خواهد به چند تماس شبیه‌سازی‌شده مشتری پاسخ دهند. این آزمون بیشتر از کدام نوع روایی برخوردار است؟

۱ پیش‌بینی ۲ موازی ۳ سازه ۴ محتوا

۱۶ کدام گزاره‌ها درست است؟ الف) ضریب همبستگی نزدیک‌تر به +۱ یعنی روایی بیشتر. ب) در روایی موازی، آزمون از متقاضیان شغل گرفته می‌شود. ج) نمودار انتظارات ابزاری برای بررسی رابطه نمره آزمون با موفقیت شغلی است. د) آزمون پایا لزوماً عملی هم هست.

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

مبحث: اجتماعی کردن (جامعه‌پذیری) کارکنان ص ۲۲

۱۷ کدام عبارت، جامعه‌پذیری (اجتماعی کردن) کارکنان را بهتر بیان می‌کند؟

۱ شناسایی و جذب افراد واجد شرایط به داوطلب شدن
۲ سازگار شدن کارکنان تازه‌وارد با فرهنگ سازمان
۳ غربال متقاضیان و برگزیدن شایسته‌ترین آنان
۴ یادگیری موضوعات مرتبط با شغل فعلی کارکنان

۱۸ در کدام تاکتیک جامعه‌پذیری، اعضای باتجربه سازمان الگوی تازه‌واردان اند؟

۱ مستمر ۲ غیررسمی ۳ پیوسته ۴ جمعی

۱۹ بانکی کارمندان تازه‌استخدام را چند هفته در مرکز آموزشی، جدا از شعب و کارکنان رسمی، دوره می‌دهد؛ همه ورودی‌ها با هم و طبق برنامه‌ای با گام‌های متوالی و معین. به ترتیب، از نظر جدایی از اعضای رسمی، گروهی بودن و توالی گام‌ها کدام تاکتیک‌ها به کار رفته است؟

۱ غیررسمی، جمعی، تصادفی ۲ رسمی، جمعی، مستمر ۳ رسمی، فردی، پیوسته ۴ رسمی، جمعی، تصادفی

۲۰ درباره مراحل اجتماعی کردن، کدام گزاره‌ها درست است؟ الف) در مرحله رویارویی ممکن است فرد دریابد انتظارش با واقعیت فرق دارد. ب) مرحله دگرگونی پیش از رویارویی است. ج) اگر سازمان در سازگار کردن فرد ناکام بماند، فرد سازمان را ترک می‌کند. د) پیوند دادن فرد با دیگر کارکنان از راه‌های سازگار کردن او در مرحله رویارویی است.

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





مبحث: آموزش و توسعه منابع انسانی ص ۲۲

۲۱ از نظر نادلر به ترتیب، «یادگیری موضوعات شغل فعلی» و «یادگیری برای رشد فردی بی‌ارتباط با شغل فعلی» کدام‌اند؟

- ۱ توسعه - آموزش ۲ آموزش - تحصیل ۳ تحصیل - توسعه ۴ آموزش - توسعه

bzhik.ir

۲۲ کدام مقایسه آموزش و توسعه درست است؟

- ۱ آموزش بلندمدت و مفهومی است و توسعه کوتاه‌مدت و فنی
۲ آموزش دانش عمومی می‌دهد و توسعه اطلاعات شغلی خاص
۳ خروجی مهم توسعه یادگیری است و خروجی آموزش رشد فردی
۴ آموزش بیشتر برای کارکنان است و توسعه برای مدیران

bzhik.ir

۲۳ به ترتیب، مسئولیت آموزش کارکنان با کیست و فرایند آموزش با کدام گام آغاز می‌شود؟

- ۱ مدیران اجرایی به‌تنهایی - تعیین اهداف آموزشی
۲ مدیر پرسنل و سرپرست مستقیم - تشخیص نیازهای آموزشی
۳ مدیر پرسنل و سرپرست مستقیم - تعیین اهداف آموزشی
۴ سرپرستان واحدهای عملیاتی - تشخیص نیازهای آموزشی

bzhik.ir

۲۴ در دوره‌های آموزشی، چند سرپرست در اتاقی جمع می‌شوند و هر یک نقشی را در یک اختلاف کاری بازی می‌کند تا برقراری ارتباط با دیگران را تمرین کنند. این روش کدام است و چرا اثر بیشتری بر تغییر رفتار دارد؟

- ۱ ایفای نقش؛ چون احساسات هم درگیر می‌شود
۲ مطالعه موردی؛ چون شرح کامل واقعه را می‌دهد
۳ بازی مدیریتی؛ چون بر مدل رایانه‌ای استوار است
۴ تمرین شغل؛ چون تصمیم در بحران را می‌آموزد

bzhik.ir

۲۵ کدام جفت «روش - هدف» در توسعه مدیران درست است؟

- ۱ تمرین داخل کازبه - مهارت ارتباطی ۲ آموزش حساسیت - مهارت تصمیم‌گیری
۳ مدیریت چندجانبه - دانش سازمانی ۴ الگوسازی رفتاری - دانش عمومی

bzhik.ir

۲۶ هدف اصلی برنامه‌های توسعه مدیران کدام است؟

- ۱ افزایش اثربخشی مدیر در پست کنونی و آمادگی برای ارتقا
۲ افزایش کارایی مدیر در پست کنونی و آمادگی برای ارتقا
۳ همگون کردن دانش مدیران در مشاغل مختلف سازمان
۴ پذیرفتن مسئولیت‌های تازه بی‌توجه به پست کنونی

bzhik.ir

۲۷ کدام گزاره‌ها درست است؟ الف) ساده‌ترین و متداول‌ترین شیوه ارزشیابی آموزش، سنجش واکنش شرکت‌کنندگان است. ب) تغییر رفتار کارآموزان یکی از معیارهای ارزشیابی دوره است. ج) سخنرانی کم‌کاربردترین روش آموزش کارکنان است. د) گردش شغلی، متخصص جزئی‌نگر را کل‌نگر می‌کند.

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

مبحث: مسیر شغلی و لنگرهای شاین ص ۲۴

۲۸ کارشناسی کاری را ترجیح می‌دهد که برنامه و سرعتش را خودش تنظیم کند و کمترین محدودیت سازمانی را داشته باشد؛ کار در سازمان ارگانیک کوچک را هم بیشتر می‌پسندد. لنگر مسیر شغلی او از نظر شاین کدام است؟

- ۱ امنیت و ثبات ۲ استقلال و خودمختاری
۳ شایستگی مدیریتی ۴ شایستگی فنی - کارکردی

bzhik.ir

۲۹ کدام گزاره‌ها درباره مسیر شغلی درست است؟ الف) مهم‌ترین راه شکوفایی مسیر شغلی فرد، عملکرد خوب در شغل است. ب) مسیر ترقی دو عنصر عینی و ذهنی دارد. ج) صاحب لنگر امنیت از جابه‌جایی میان سازمان‌ها استقبال می‌کند. د) نردبان دوگانه به دو جهت‌گیری فنی و مدیریتی اشاره دارد.

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

مبحث: ارزیابی عملکرد: مفهوم، معیارها و رویکردها ص ۲۴

۳۰ کدام رویکرد ارزیابی عملکرد به ارزیابی شایستگی‌ها (دانش، مهارت و توانایی) می‌پردازد؟

- ۱ ویژگی‌ها ۲ نتیجه‌ای ۳ مقایسه‌ای ۴ رفتاری

bzhik.ir





۳۱ در یک شرکت دارویی، پیامد کار پژوهشگران سال‌ها بعد آشکار می‌شود و تا حد زیادی بیرون از کنترل آنهاست. bzhik.ir کدام رویکرد ارزیابی برای این شغل مناسب‌تر است؟

۱ نتیجه‌ای

۲ ویژگی‌ها

۳ رفتاری

۴ ترکیب ویژگی‌ها و نتیجه‌ای

۳۲ در نظام ارزیابی عملکرد، اگر نتیجه ارزیابی یک عملکرد با مقیاس‌های مختلف همسان باشد، ابزار کدام نوع روایی را دارد؟ bzhik.ir

۱ تفکیک‌کننده

۲ همگرا

۳ محتوا

۴ سازه

۳۳ کدام گزاره‌ها درست است؟ الف) هدف نهایی ارزیابی عملکرد، شناسایی و تنبیه کارکنان ضعیف است. ب) در ارزیابی ۳۶۰ درجه، تماس فرد با مشتری هم در نظر گرفته می‌شود. ج) متداول‌ترین ارزیاب، سرپرست مستقیم است. د) قابلیت کنترل یعنی متصدی شغل بتواند بر شاخص اثر بگذارد. bzhik.ir

۱ الف، ب و ج

۲ الف و د

۳ ب، ج و د

۴ ب و د

مبحث: روش‌های ارزیابی عملکرد ص ۲۵

۳۴ روش‌های «ثبات وقایع حساس» و «مقیاس رفتاری (BARS)» به ترتیب جزو کدام رویکرد ارزیابی‌اند؟ bzhik.ir

۱ نسبی - مطلق

۲ مطلق - نسبی

۳ نسبی - نسبی

۴ مطلق - مطلق

۳۵ کدام روش ارزیابی عملکرد از رویکرد استانداردهای نسبی (مقایسه‌ای) است؟ bzhik.ir

۱ توزیع اجباری

۲ مقیاس رفتاری

۳ ثبات وقایع حساس

۴ انتخاب اجباری

۳۶ مدیری ملزم است کارکنانش را چنان ارزیابی کند که اندکی در سطح «عالی»، اندکی در سطح «ضعیف» و بیشترشان در سطح «متوسط» قرار گیرند. او از کدام روش استفاده می‌کند؟ bzhik.ir

۱ توزیع اجباری

۲ رتبه‌بندی

۳ انتخاب اجباری

۴ مقایسه زوجی

۳۷ در واحدی، رئیس و هر کارمند در آغاز سال با هم هدف‌ها، برنامه و معیار سنجش را تعیین می‌کنند و ارزیابی پایان سال بر همین پایه است. این روش کدام است؟ bzhik.ir

۱ مقیاس رفتاری

۲ روش قیاسی

۳ مدیریت بر مبنای هدف

۴ ثبات وقایع حساس



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**



- ۱۹ گزینه ۲ صحیح است.** آموزش جدا از اعضای رسمی، جامعه‌پذیری رسمی است؛ گذر گروهی تازه‌واردان، جمعی؛ و گام‌های متوالی و معین، مستمر. تصادفی یعنی توالی مبهم و پیوسته یعنی وجود الگوی باتجربه. **درسنامه: ص ۲۲**
- ۲۰ گزینه ۳ صحیح است.** ترتیب مراحل پیش از ورود، رویارویی و دگرگونی است؛ پس ب نادرست است. در رویارویی، سازمان با تغییر نگرش فرد و پیوند او با همکاران سازگارش می‌کند و اگر نتواند، فرد می‌رود. **درسنامه: ص ۲۲**
- ۲۱ گزینه ۴ صحیح است.** نادرل سه مفهوم را جدا می‌کند: آموزش برای شغل فعلی، تحصیل یا تعلیم برای ایجاد آمادگی در فرد، و توسعه یا بهسازی برای رشد فردی که به شغل فعلی بسته نیست. **درسنامه: ص ۲۲**
- ۲۲ گزینه ۴ صحیح است.** آموزش کوتاه‌مدت است و عملیات فنی و اطلاعات شغلی خاص را می‌دهد؛ توسعه بلندمدت است و ایده‌های مفهومی و دانش عمومی را. خروجی مهم آموزش، یادگیری است. **درسنامه: ص ۲۳**
- ۲۳ گزینه ۲ صحیح است.** مسئولیت آموزش با مدیر پرسنل و سرپرست مستقیم هر واحد است و واحد آموزش ستادی است. فرایند آموزش با تشخیص نیاز (بررسی سازمان، شغل و کارمند) آغاز می‌شود و سپس هدف، روش، برنامه‌ریزی و ارزیابی می‌آید. **درسنامه: ص ۲۳**
- ۲۴ گزینه ۱ صحیح است.** در ایفای نقش (مشابه‌سازی) کارآموز فقط با مسئله انتزاعی روبه‌رو نیست و احساساتش هم درگیر است؛ برای همین اثرش بر تغییر رفتار بیشتر است و مهارت ارتباطی را می‌پرورد. **درسنامه: ص ۲۳**
- ۲۵ گزینه ۳ صحیح است.** مدیریت چندجانبه در سازمان مشارکتی و گردش شغلی در سازمان سنتی دانش سازمانی مدیر را بالا می‌برد. کازیه برای مهارت تصمیم‌گیری است و آموزش حساسیت (برادفورد) و الگوسازی رفتاری برای مهارت ارتباطی. **درسنامه: ص ۲۳**
- ۲۶ گزینه ۱ صحیح است.** توسعه مدیران اثربخشی کلی مدیر را در پست کنونی بالا می‌برد و او را برای مسئولیت بیشتر هنگام ارتقا آماده می‌کند. واژه کلیدی «اثربخشی» است، نه «کارایی». **درسنامه: ص ۲۳**
- ۲۷ گزینه ۲ صحیح است.** ج نادرست است: سخنرانی متداول‌ترین روش آموزش است، چون مقبول و ارزان است، هرچند یک‌طرفه است. ارزشیابی با رضایت، یادگیری، نتایج و تغییر رفتار انجام می‌شود و گردش شغلی دید کل‌نگر می‌دهد، هرچند یادگیری‌اش کم‌عمق است. **درسنامه: ص ۲۳**
- ۲۸ گزینه ۲ صحیح است.** صاحب لنگر استقلال کمترین محدودیت سازمانی و آزادی عمل بالا می‌خواهد و سازمان ارگانیک کوچک را می‌پسندد. لنگر امنیت دنبال ثبات و ماندن در یک سازمان معتبر است و لنگر فنی دنبال محتوای فنی کار. **درسنامه: ص ۲۴**
- ۲۹ گزینه ۴ صحیح است.** ج نادرست است: لنگر امنیت با امنیت شغلی و وابستگی بلندمدت به یک سازمان برانگیخته می‌شود و تمایلی به جابه‌جایی ندارد. سه گزاره دیگر تعریف مسیر شغلی، دو عنصر آن و نردبان دوگانه را درست بیان می‌کنند. **درسنامه: ص ۲۴**
- ۳۰ گزینه ۴ صحیح است.** رویکرد رفتاری فرایندگراست و به چگونگی انجام کار و شایستگی‌ها می‌پردازد. رویکرد ویژگی‌ها خصوصیات و شخصیت را می‌سنجد و رویکرد نتیجه‌ای فقط خروجی کار را؛ مقایسه‌ای نام رویکرد استانداردهای نسبی است. **درسنامه: ص ۲۵**
- ۳۱ گزینه ۳ صحیح است.** رویکرد رفتاری وقتی مناسب است که رابطه رفتار و پیامد مبهم باشد، پیامد دیر رخ دهد یا بیرون از کنترل فرد باشد. رویکرد نتیجه‌ای ساده و ارزان است ولی این‌جا نتیجه دیررس است و رویکرد ویژگی‌ها برای واحد تازه‌تأسیس مناسب‌تر است. **درسنامه: ص ۲۵**
- ۳۲ گزینه ۲ صحیح است.** روایی همگرا یعنی همسانی نتیجه یک عملکرد با مقیاس‌های گوناگون. روایی محتوا پوشش همه ابعاد مهم عملکرد است و روایی تفکیک‌کننده یعنی ارزیابی‌های یک عملکرد با هم بیشتر بخوانند تا با عملکردهای دیگر. **درسنامه: ص ۲۴**
- ۳۳ گزینه ۳ صحیح است.** الف نادرست است: هدف نهایی ارزیابی عملکرد افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است، نه تنبیه. ارزیابی فراگیر همه طرف‌های تماس فرد را در بر می‌گیرد و قابلیت کنترل از ویژگی‌های شاخص خوب است. **درسنامه: ص ۲۵**
- ۳۴ گزینه ۴ صحیح است.** در رویکرد مطلق هر کارمند با استاندارد سنجیده می‌شود، نه با همکاران؛ وقایع حساس، چک‌لیست، انتخاب اجباری و مقیاس رفتاری از این دسته‌اند. روش‌های نسبی توزیع اجباری، رتبه‌بندی و مقایسه زوجی‌اند. **درسنامه: ص ۲۵**
- ۳۵ گزینه ۱ صحیح است.** توزیع اجباری کارکنان را با هم مقایسه و روی منحنی نرمال پخش می‌کند. انتخاب اجباری با وجود نام مشابه، مثل مقیاس رفتاری و وقایع حساس، روشی مطلق است. **درسنامه: ص ۲۵**
- ۳۶ گزینه ۱ صحیح است.** در توزیع اجباری، شایستگی کارکنان روی منحنی نرمال پخش می‌شود و این الزام آزادی ارزیاب را برای اعمال نظر کم می‌کند. در رتبه‌بندی همه را از ضعیف تا قوی صف می‌کنند و در مقایسه زوجی هر فرد با تکتک دیگران سنجیده می‌شود. **درسنامه: ص ۲۵**
- ۳۷ گزینه ۳ صحیح است.** در این روش، هدف‌گذاری توافقی رئیس و مرئوس ویژگی اصلی است. روش قیاسی عملکرد را با استاندارد از پیش تعیین‌شده می‌سنجد، مقیاس رفتاری با نمونه‌های رفتاری کنار هر درجه، و وقایع حساس با یادداشت رفتارهای مهم. **درسنامه: ص ۲۵**





پایان نمونه رایگان

بقیه اش در فایل کامل است

در این نمونه ۶ 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

