

سوالات مدیریت منابع انسانی دکتر اسفندیار سعادت

-.....فرآیندی است که از طریق آن ماهیت و ویژگی های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می شود و اطلاعات کافی درباره آنها جمع آوری و گزارش می شود.

الف) تجزیه و تحلیل شغل ☒ ☐

ب) غنی سازی شغل

ج) ماهیت شغل

د) هویت شغل.

-مطالعه و بررسی اینکه شغل چگونه باید انجام شود، معمولاً.....از تجزیه و تحلیل شغل صورت می گیرد و وظیفه ای است که بر عهدهاست.

الف) قبل-متخصصان نیروی انسانی

ب) بعد-متخصصان نیروی انسانی

ج) قبل-مهندسان صنایع

د) بعد-متخصصان روش سنجی. ☒ ☐

-کدام عبارت صحیح است؟

الف) رایج ترین شیوه برای طراحی مشاغل، روش انگیزشی می باشد

ب) اولین مرحله در تجزیه و تحلیل شغل در یک سازمان در حال فعالیت، انتخاب نمونه هایی از

مشاغل برای مطالعه و تجزیه و تحلیل است

ج) تجزیه و تحلیل شغل، نهایتاً به طراحی شغل منجر می گردد ☒ ☐

د) تحصیلات، تجربیات، دوره های تخصصی، ابتکار، توان تصمیم گیری و.... از جمله مواردی است که در

شرح شغل بررسی می شود.

- به منظور جمع آوری اطلاعات درباره شغل، از کدام یک از روش های زیر می توان استفاده نمود؟

الف) درجه بندی

ب) مقایسه های زوجی

ج) انتخاب اجباری

د) PAQ ☒ ☐

-در روش..... تحلیلگرا اجرای کار به وسیله مشاغل یا شاغلان کار را تحت نظر می گیرد و با یادداشت هایی که بر می دارد،طریقه انجام دادن آن را شرح دهید؟

الف)مصاحبه

ب)پرسشنامه

ج)مشاهده مستقیم ☒ ☐

د)مصاحبه گروهی.

-کدام یک از روش های تجزیه و تحلیل شغل نمی باشد؟

الف)PAQ

ب)ثبت وقایع

ج)نشست متخصصان

د)روش مبتنی بر ویژگی های عامل انسانی. ☒ ☐

-کدام یک از گزینه های زیر نادرست می باشد؟

الف)روش مشاهده مستقیم برای شاغلی مانند کار یک محقق،دانشمند،وکیل یا ریاضیدان که قسمت

زیادی از آن را فعالیت فکری تشکیل می دهد،تناسب می باشد ☒ ☐

ب)تحلیلگری که با مشاهده مستقیم،کار را شناسائی می کند و مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد

باید دقت داشته باشد که حضور او در محیط کار،در روال عادی آن تاثیر نگذارد

ج)تجزیه و تحلیل شغل از طریق مشاهده مستقیم به تخصص نیاز دارد و باید افرادی را به این منظور

تعلیم داد تا بدانند در جستجوی چه باید باشند و از چه چیزهایی یادداشت بردارند

د)ب و ج.

-کدام یک از موارد زیر از مزایای مصاحبه بسته به شمار می آید؟

الف)تهیه فهرستی از سوالات

ب)رعایت ترتیب منظم در طرح سوالات

ج)قابلیت تطبیق و مقایسه اطلاعات

د)همه موارد. ☒ ☐

-در کدام یک از روش های تجزیه و تحلیل شغل،می توان هر شغلی را بر حسب مجموعه فعالیت هایی که در آن انجام می گیرد،مورد تجزیه و تحلیل قرارداد؟

الف) PAQ ☒ ☐

ب) ثبت وقایع

ج) نشست متخصصان

د) مصاحبه

-متداول ترین و کم هزینه ترین روش های جمع آوری اطلاعات به ترتیب عبارتند از:

الف) پرسشنامه -مصاحبه

ب) مشاهده مستقیم -پرسشنامه

ج) مصاحبه -مشاهده مستقیم

د) مصاحبه -پرسشنامه. ☒ ☐

-کدام یک از گزینه های زیر در طراحی پرسشنامه تجزیه و تحلیل شغل نادرست است؟

الف) باید تعداد سوالات زیاد و متنوع باشد تا همه موارد به کرات مورد پرسش قرار گیرد ☒ ☐

ب) سوالات پرسشنامه باید ساده و قابل فهم باشد

ج) پیش از پخش پرسشنامه باید آن را سنجید

د) همه موارد.

-روش..... بهترین روش برای کسب اطلاعات دست اول درباره چگونگی انجام کار است زیرا

کار به وسیله انجام دهنده آن و انگونه که واقعا می گیرد شرح داده می شود.

الف) نشست متخصصان

ب) پرسشنامه تجزیه و تحلیل سمت

ج) ثبت وقایع ☒ ☐

د) مصاحبه گروهی.

-اطلاعاتی که از.....به دست می آید به صورت شرح شغل و شرایط احراز شغل به فرم های خاصی منتقل می گردند؟

الف)ارزشیابی شغل

ب)تجزیه و تحلیل شغل ☒ ☐

ج)طبقه بندی شغل

د)طراحی شغل.

-کدام مورد جزء شرایط احراز شغل نمی باشد؟

الف)محل شغل ☒ ☐

ب)تحصیلات

ج)ابتکار

د)دوره های تخصصی.

-کدام مورد در شناسنامه شغل مطرح نمی شود؟

الف)عنوان شغل

ب)شماره پست سازمانی

ج)اختیارات شاغل ☒ ☐

د)جایگاه شغل در سلسه مراتب سازمانی.

-کاربرد تجزیه و تحلیل شغل در چه اموری می باشد؟

الف)برنامه ریزی نیروی انسانی و ارمند یابی

ب)انتخاب و انتصاب و آموزش کارکنان

ج)قوانین و مقررات استخدامی و تحقیق و پژوهش

د)همه موارد. ☒ ☐

-براساس نظر تیلور،.....باید مبنای طراحی مشاغل قرار گیرد.

الف) رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنها

ب) تقسیم کار براساس تخصص ☒ ☐

ج) نیازهای انسانی و اجتماعی کارکنان

د) تنوع در کار برای کاهش خستگی.

-در نظریهاز دو عامل بهداشتی و انگیزشی صحبت می شود و در این نظریه مطرح شده است که فقدان عوامل بهداشتی باعث شکایت و نارضایتی می شود ولی وجود آنها تاثیری در رضایت یا ایجاد انگیزه ندارد.

الف) دو عاملی هرزبرگ ☒ ☐

ب) فعال سازی

ج) انگیزشی

د) سیستمی.

-ریشه مفهوم غنی سازی شغلی در کدام نظریه انگیزشی نهفته است؟

الف) نظریه فعال سازی

ب) نظریه ویژگی های شغل

ج) نظریه دو عاملی هرزبرگ ☒ ☐

د) نظریه انتظار.

-مفهوم گردش شغلی ریشه در کدام یک از نظریه های انگیزشی زیر دارد؟

الف) نظریه ویژگی های شغل

ب) نظریه سلسله مراتب نیازها

ج) نظریه دو عاملی هرزبرگ

د) نظریه فعال سازی. ☒ ☐

-کدام گزینه از ابعاد پنجگانه نظریه ویژگی های شغل می باشد؟

الف) آگاهی از نتایج عملکرد

ب) مسئول بودن در قبال کار

ج) بازخور ☒ ☐

د) احساس داشتن کاری مهم.

- در این روش طراحی شغل، کار از نظر کارکنان، سرپرستان، مدیران و مسئولان سازمان و هر شخص دیگری که به نحوی در نتایج حاصل از کار ذینفع باشد بررسی می شود و تاثیر فعالیت و عملکرد هر یک از این گروه ها در فرآیند کار مورد بحث و تبادل نظر قرار می گیرد.

الف) روش انگیزشی

ب) روش سیستمی ☒ ☐

ج) روش مبتنی بر ویژگی های شاغل

د) روش مدیریت علمی.

- در روش هدف این است که کار مطابق با خصوصیات انسان طراحی شود.

الف) مبتنی بر ویژگی های عامل انسانی ☒ ☐

ب) سیستمی

ج) مدیریت علمی

د) انگیزشی.

- کدام گزینه به دو روش مبتنی بر ویژگی های عامل انسانی برای طراحی شغل اشاره دارد؟

الف) ارگونومیکز-سیستمی

ب) ادراکی حرکتی -انگیزشی

ج) انگیزشی-سیستمی

د) ارگونومیکز-ادراکی حرکتی ☒ ☐

- در کدام روش شناسایی شرایط احراز شغل رابطه ی میان متغیرهایی از قبیل ویژگی های

شخصیتی و توانایی کارمند در انجام دادن وظایفش بررسی می شود؟

الف) وقایع حساس

ب) روش قضاوتی

ج) فهرست های بازبینی

د) تجزیه و تحلیل آماری. ☒ ☐