

تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۱۲۰ تشریحی: ۰

سری سوال: یک ۱

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی پیشرفته

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول ، مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین المللی) ، مدیریت بازرگانی (بازاریابی) ، مدیریت گرایش (MBA) گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار (MBA) بازرگانی-مدیریت مالی ۱۲۱۸۲۲۰- ، مدیریت کسب و کار ، گرایش کسب و کار بین المللی (MBA) گرایش کار آفرینی ، مدیریت کسب و کار (MBA) بازاریابی ، مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت (MBA) گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار (MBA) مدیریت کسب و کار گرایش سیستمهای اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی ، مدیریت کسب (MBA) کسب و کار و کار گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار گرایش سیستمهای اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار گرایش عملیات زنجیره تامین ، مدیریت کسب و کار گرایش فناوری ۱۲۱۸۴۷۰- ، مدیریت امور شهری ۱۲۱۸۵۵۷

۱- مساله اهمیت مدیریت فرهنگ نسبت به سیستمها و روبه ها در کدام طبقه از تفاوتهای مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان جای میگیرد؟

۰۱. باورها و فرضیات ۰۲. کیفیتهای راهبردی ۰۳. نقش حیاتی مدیران ۰۴. اهرمهای کلیدی

۲- سیستمهای سازمانی که برای دستیابی به مزیت رقابتی از طریق کارکنان طراحی شده:

۰۱. مدیریت استراتژیک ۰۲. استراتژی سازمان ۰۳. مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰۴. استراتژی نیروی انسانی

۳- مدیریت زیرساختهای شرکت و مهندسی مجدد فرایندهای سازمانی کدام نقش مدیریت منابع انسانی می باشد؟

۰۱. شریک استراتژیک ۰۲. کارشناس اداری ۰۳. عامل تغییر ۰۴. محبوبیت نزد کارکنان

۴- الگوی تصمیم راجع به سیاستها و فعالیتهای منابع انسانی که توسط مدیران سازمان به کار گرفته می شوند:

۰۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۰۲. استراتژی منابع انسانی ۰۳. مدیریت استراتژیک سازمان ۰۴. استراتژی سازمان

۵- در حال حاضر استراتژیهای غالب در مدیریت استراتژیک منابع انسانی کدامند؟

۰۱. استراتژیهای نتایج ۰۲. استراتژیهای عملکردی ۰۳. استراتژیهای توانایی ۰۴. گزینه 1 و 2

۶- در کدام الگوی تدوین استراتژی منابع انسانی نیروهای نهادی و سیاسی مد نظر قرار می گیرد؟

۰۱. الگوی عقلایی ۰۲. الگوی طبیعی ۰۳. الگوی همه جانبه ۰۴. همه گزینه ها

۷- در موقعیتی که کارشناسان شبکه تولید پیچیده سازمان را تشکیل می دهند و جایگزینی آنان به راحتی امکان پذیر نیست کدام گونه از استراتژیهای منابع انسانی مناسب است؟

۰۱. استراتژی پیمانکارانه ۰۲. استراتژی متعهدانه ۰۳. استراتژی پدران ۰۴. استراتژی ثانویه

تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۱۲۰ تشریحی: ۰

سری سوال: ۱ یک

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی پیشرفته

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول ، مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین المللی) ، مدیریت بازرگانی (بازاریابی) ، مدیریت بازرگانی-مدیریت مالی ۱۲۱۸۲۲۰ - ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کار آفرینی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کسب و کار بین المللی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار گرایش سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار گرایش عملیات زنجیره تامین ، مدیریت کسب و کار گرایش فناوری ۱۲۱۸۴۷۰ - ، مدیریت امور شهری ۱۲۱۸۵۵۷

۸- زمانی که بازار کار داخلی و جهت گیری استراتژیک رهبری هزینه باشد کدام نوع استراتژی مناسب است؟

۱. سرباز وفادار      ۲. پیمانکارانه      ۳. نیروی قراردادی      ۴. متخصص متعهد

۹- مهمترین انتظار اغلب متخصصان فناوری اطلاعات از سازمان چیست؟

۱. حقوق مکفی      ۲. ساعات کمتر کاری  
۳. پادشاهی اضافه بر حقوق      ۴. کار در خانه

۱۰- در کدام قلمرو شایستگی، مدیر منابع انسانی دارای چشم اندازی است که سازمان چگونه می تواند در بازار رقابتی حال و آینده پیروز شود؟

۱. عملگرای معتبر      ۲. عامل فرهنگ و تغییر  
۳. مدیر استعداد/طراح سازمان      ۴. معمار استراتژیک

۱۱- بر اساس کدام شایستگی مدیر منابع انسانی از طریق دانستن زمینه اجتماعی یا فضایی که کسب و کار در آن کار می کند می تواند در موفقیت سازمان سهیم باشد؟

۱. معمار استراتژیک      ۲. هم پیمان کسب و کار      ۳. عامل فرهنگ و تغییر      ۴. عملگرای معتبر

۱۲- اولین گام در مدیریت منابع انسانی شایسته محور کدام است؟

۱. شناسایی وضعیت کارکنان موجود  
۲. شناسایی اهداف کسب و کار سازمانی و نیازهای مشتری منابع انسانی  
۳. کنکاش و شناسایی محیط  
۴. تعیین معیارهای شایستگی

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۱۲۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی پیشرفته

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول ، مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین المللی) ، مدیریت بازرگانی (بازاریابی) ، مدیریت بازرگانی-مدیریت مالی ۱۲۱۸۲۲۰ - ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کار آفرینی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کسب و کار بین المللی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش سیستمهای اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار گرایش سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار گرایش عملیات زنجیره تامین ، مدیریت کسب و کار گرایش فناوری ۱۲۱۸۴۷۰ - ، مدیریت امور شهری ۱۲۱۸۵۵۷

۱۳- اولین گام در برنامه ریزی مدیریت منابع انسانی شایسته محور چیست؟

- ۰۱ ایجاد طرح توسعه سیستم
- ۰۲ جلسه با مدیریت ارشد
- ۰۳ جلسه با مدیران عملیاتی و کاربران
- ۰۴ شناسایی اهداف استراتژیک

۱۴- پیش بینی عرضه و تقاضای آتی کارکنان به طور نظام یافته:

- ۰۱ مدیریت منابع انسانی
- ۰۲ برنامه ریزی نیروی انسانی
- ۰۳ استراتژی نیروی انسانی
- ۰۴ نیاز سنجی نیروی انسانی

۱۵- کدام گزینه از علل برنامه ریزی نیروی انسانی نمی باشد؟

- ۰۱ نیازهای آینده کارکنان
- ۰۲ وفق دادن با تغییرات
- ۰۳ برنامه ریزی استراتژیک
- ۰۴ تعیین بودجه سازمان

۱۶- مدیریت عملکرد نیروی کار به صورتی که سازمان اطمینان یابد که در مسیری است که نیروی انسانی با بالاترین بهره وری کار میکند مربوط به کدام حوزه مدیریت استعداد است؟

- ۰۱ جذب استعداد
- ۰۲ همسو سازی و نگهداشت استعدادها
- ۰۳ توسعه استعدادها
- ۰۴ استفاده مفید از استعدادها

۱۷- فرایند نیروی یابی، کشف و جذب متقاضیان توانا برای اشتغال در سازمان:

- ۰۱ کارمند یابی
- ۰۲ استعداد یابی
- ۰۳ استخدام
- ۰۴ گزینه 1 و 2

۱۸- کدام گزینه جزو مزایای تامین نیرو از داخل سازمان است؟

- ۰۱ به کار گماری فقط از سطوح داخل سازمان
- ۰۲ کمک به افراد در بهره گیری از فرصتهای استخدام مساوی
- ۰۳ عدم اجازه برای رسوخ غریبه ها به سازمان
- ۰۴ ایجاد رقابت در بین کارکنان

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۱۲۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی پیشرفته

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول ، مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین المللی) ، مدیریت بازرگانی (بازاریابی) ، مدیریت بازرگانی-مدیریت مالی ۱۲۱۸۲۲۰ - ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کار آفرینی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کسب و کار بین المللی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار گرایش سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار گرایش عملیات زنجیره تامین ، مدیریت کسب و کار گرایش فناوری ۱۲۱۸۴۷۰ - ، مدیریت امور شهری ۱۲۱۸۵۵۷

۱۹- طرفداران کدام نظریه یادگیری معتقدند برای فهم مسائل پیچیده باید آنها را به اجزا ساده تجزیه کرد؟

۱. نظریه یادگیری اجتماعی  
۲. نظریه یادگیری کلاسیک  
۳. نظریه یادگیری شناختی  
۴. گزینه 1 و 3

۲۰- موفقیت هر نوع آموزش در سازمان به چه صورتی محک می خورد؟

۱. تغییر رفتار یادگیرنده  
۲. میزان علاقه یادگیرنده ها  
۳. میزان تحقق یادگیری و انتقال آن به محیط کار  
۴. هر سه مورد

۲۱- معیار کاهش ضایعات و دوباره کاری جهت ارزیابی دوره آموزشی جزو کدام بعد از ابعاد ارزیابی دوره آموزشی است؟

۱. کمیت کار در نتیجه آموزش  
۲. کیفیت کار بعد از آموزش  
۳. به هنگامی کار بعد از آموزش  
۴. صرفه جویی هزینه ای ناشی از آموزش

۲۲- در کدام مرحله از مسر شغلی موقعیتهای شغلی فرد متوقف می شوند؟

۱. مرحله استقرار  
۲. مرحله خروج  
۳. مرحله پیشرفت  
۴. مرحله نگهداری

۲۳- "بحران نیمه عمر در کدام مرحله مسیر شغلی ممکن است اتفاق بیافتد؟

۱. مرحله پیشرفت  
۲. مرحله استقرار  
۳. مرحله نگهداری  
۴. مرحله خروج

۲۴- لنگرگاه افرادی که برای چیره شدن بر موانع عمده، حل مسایل دشوار یا برد از رقیبان بسیار سرسخت برانگیخته می شوند کدام است؟

۱. سبک زندگی  
۲. چالشهای محیطی  
۳. استقلال و عدم وابستگی  
۴. شایستگی مدیریتی

سری سوال: ۱ یک

زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۱۲۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۳۰ تشریحی: ۰

عنوان درس: مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی پیشرفته

رشته تحصیلی/کد درس: مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول ، مدیریت بازرگانی (بازرگانی بین المللی) ، مدیریت بازرگانی (بازاریابی) ، مدیریت بازرگانی-مدیریت مالی ۱۲۱۸۲۲۰ - ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کار آفرینی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش کسب و کار بین المللی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار (MBA) گرایش سیستمهای اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی ، مدیریت کسب و کار گرایش بازاریابی ، مدیریت کسب و کار گرایش مالی ، مدیریت کسب و کار گرایش سیستم های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات ، مدیریت کسب و کار گرایش رفتار سازمانی و منابع انسانی ، مدیریت کسب و کار گرایش عملیات زنجیره تامین ، مدیریت کسب و کار گرایش فناوری ۱۲۱۸۴۷۰ - ، مدیریت امور شهری ۱۲۱۸۵۵۷

۲۵- مرحله اول فرایند ارزیابی عملکرد کدام است؟

۱. تعیین اهداف ارزیابی
۲. تعیین عملکرد واقعی افراد
۳. تعیین معیارهای ارزیابی
۴. گزینه 1 و 3

۲۶- کدام روش ارزیابی عملکرد، عملکرد هر فرد مستقل از سایرین بررسی می گردد؟

۱. رتبه بندی
۲. رهیافت غیر مقایسه ای
۳. توزیع اجباری
۴. گزینه 2 و 3

۲۷- زمانی که یک مسافر با چند راننده رقیب جهت گرفتن تاکسی ارزان چانه می زند دستمزد راننده تاکسی انتخابی با کدام نظریه تعیین می گردد؟

۱. نظریه قدرت پرداخت
۲. نظریه عرضه و تقاضا
۳. نظریه هزینه زندگی
۴. نظریه کارایی

۲۸- کدام گزینه صحیح تر است؟

۱. پرداخت بر اساس شایسته نگری گذشته نگر است.
۲. پرداخت بر اساس عملکرد گذشته نگر است.
۳. پرداخت بر اساس شایسته نگری آینده نگر است.
۴. گزینه 2 و 3

۲۹- در کدام یک از فنون توسعه مدیریت مدیران به مدت سه الی هفت روز در جایی غیر از محل کار گرد می آیند و کارهایی انجام می دهند که شناخت خود و دیگران را به همراه دارد؟

۱. تحلیل رفتار
۲. مشاوره گرفتن
۳. آموزش حساسیت
۴. تشکیل جلسه حل مساله بین گروهها

۳۰- نوعی از مربیگری که به شکل کمک رسانی حرفه ای است که به طور کامل بر فرد تمرکز دارد:

۱. مربیگری زندگی
۲. مربیگری نظارتی
۳. راهبری
۴. مربیگری فردی

| شماره سوال | الف | ب | ج | وضعیت کلید |
|------------|-----|---|---|------------|
| 1          | X   |   |   | عادی       |
| 2          |     |   | X | عادی       |
| 3          |     | X |   | عادی       |
| 4          | X   |   |   | عادی       |
| 5          |     | X |   | عادی       |
| 6          |     |   | X | عادی       |
| 7          |     | X |   | عادی       |
| 8          | X   |   |   | عادی       |
| 9          |     |   | X | عادی       |
| 10         |     |   | X | عادی       |
| 11         |     | X |   | عادی       |
| 12         |     | X |   | عادی       |
| 13         | X   |   |   | عادی       |
| 14         |     | X |   | عادی       |
| 15         |     |   | X | عادی       |
| 16         |     | X |   | عادی       |
| 17         | X   |   |   | عادی       |
| 18         |     |   | X | عادی       |
| 19         |     | X |   | عادی       |
| 20         |     |   | X | عادی       |
| 21         |     | X |   | عادی       |
| 22         |     | X |   | عادی       |
| 23         |     |   | X | عادی       |
| 24         |     | X |   | عادی       |
| 25         | X   |   |   | عادی       |
| 26         |     |   | X | عادی       |
| 27         |     | X |   | عادی       |
| 28         |     |   | X | عادی       |
| 29         |     |   | X | عادی       |
| 30         |     |   | X | عادی       |

