

## مجموعه تست تالیفی

مدیریت منابع انسانی پیشرفته

تألیف : دکتر رسولی \_ دکتر علی صالحی

تهیه و تنظیم:

سمیرا احدی فصل ۱

صفورا پرسا فصل ۲

مریم حشم فیروز و فرهاد شجاعی فصل ۳

راحله مفیدی فصل ۴

فصل ۵ .....

فصل ۶ و ۷ و ۸ ناقص هستند خواهشمندیم شما هم با ارسال سوالات تالیفی تون

در کامل شدن این مجموعه ما را یاری کنید.

فرزانه آذربایجانی فصل ۹

محمد رضا اصل قاسمی - المیرا شاهواری فصل 10

کرج

این مجموعه با همکاری دانشجویان کرج تکمیل شده است.

---

مكتبة

## فصل ۱

۱.....شامل فعالیت های نظیر کارمند یابی و جذب، آموزش ، روابط سازمانی به منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده اند .

ج-مدیریت امور مالی

الف-منابع انسانی

د-مدیریت استراتژیک

ب-مدیریت منابع انسانی

۲.منشا دشواری ها و تنش هایی که در سازمان وجود دارد چه می باشد؟

الف-بار کاری و تغییر در محیط کار

ب-ساعات طولانی کار و امنیت شغلی

ج-استقلال و آزادی کارکنان

د-افزایش دستمزد ها

۳.منظور از مدیریت منابع انسانی.....

الف-فرآیند کار کردن با افراد برای رسیدن به توانمندی کامل

ب-تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای نیل به اهدافی مشخص به وجود آمده است

ج-شناسایی ، انتخاب ، استخدام ، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور نیل به اهداف سازمان است

د-همه موارد

۴.کدام تحقیق نشان میدهد میزان تنش شغلی چقدر است؟

ج-تحقیقات گرین

الف-تحقیقات پیمایشی

د-تحقیقات توصیفی

ب-تحقیقات بنیادی

آموزشگاه دانش آموختگان سلیم  
۵. کدام یک از نتایج تنش کاری نمی باشد؟

الف- کاهش تعهد سازمانی  
ج- ناسازگاری کارمند با شغل خود

ب- کاهش تعهدات کارکنان  
د- کاهش ارتباطات

۶. کدام مورد از تفاوت های میان مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان نیست؟

الف- باورها و فرضیات  
ج- نقش حیاتی مدیران

ب- کیفیت های راهبردی  
د- سیستم کاری

۷- مدیران منابع انسانی بر کدام موضوع تمرکز نمی کنند؟

الف- روش برخورد مدیر با کارکنان خط تولید

ب- نقش مدیران صف

ج- نقش مدیران

د- مسئولیت مدیران ارشد

۸. مدیریت کارکنان.....

الف- مخزنی برای وظایفی که در واحدهای دیگر جای نمی گیرند

ب- مجموعه ای از روش های جزیی و بدون پیوستگی درونی

ج- کارهای روزمره ضروری

د- همه موارد

۹. یک واحد منابع انسانی موفق ، باید.....

الف- در ریسک و بازده طرح های سرمایه گذاری تصمیم گیری کند

ب- در طراحی راهبرد منابع انسانی و راهبرد کسب و کار مشارکت داشته باشد

ج- قدرت در دستور دهی مستقیم داشته باشد

۱۰. در آینده، مدیران منابع انسانی نیازمند ..... .

الف-مهارت های هماهنگی میان وظایف تمام واحدهای کسب و کار

ب-به دنبال جهانی شدن کسب و کار

ج-هماهنگی مرزهای کسب و کار

د-همه موارد

۱۱. کدام عبارت صحیح نمی باشد؟

الف-به میزان بوروکراتیک بودن سازمان ، همواره یک حد بالایی برای تلاش انسان وجود دارد

ب-انعطاف پذیری به انعطاف عمل، خلاقیت و احساس ، بستگی دارد.

ج-کارفرمایان خود را با محیط اقتصاد جهانی تطبیق نمی دهند.

د-همه موارد

۱۲. بیشتر پیشرفت های صورت گرفته با کدام بخش مدیریت منابع انسانی سازگار است؟

الف-اجرای آسان و نرم

ب-جنبه های راهبردی بالا

ج-تغییر و تحول سریع

د-همه موارد

سوال	گزینه	صفحه	سوال	گزینه	صفحه
۱	ب	۱	۷	الف	۱۹
۲	الف	۸	۸	د	۱۷
۳	د	۲	۹	ب	۲۱
۴	الف	۸	۱۰	د	۲۲
۵	د	۹	۱۱	ج	۷
۶	د	۱۳	۱۲	الف	۲۴

## فصل دوم

۱- اصلی‌ترین عنصر هر سازمان کدام است؟

الف) فرهنگ سازمانی      ب) کارکنان      ج) مدیران      د) ساختار سازمانی

۲- کدامیک از جملات زیر بیان‌کننده تعریف استراتژی است؟

الف) مجموعه تصمیمات و اقدامات هماهنگ

ب) جهت‌گیری کلی حرکت سازمان جهت میل به طرف وضعیت مطلوب

ج) تدبیر و طرحی در جهت تهیه و بکارگیری منابع      د) همه موارد

۳- سطوح استراتژی برای سازمانهای بزرگ کدامند؟

الف) استراتژی شرکت      ب) استراتژی کسب و کار      ج) استراتژی کارکردی      د) همه موارد

۴- در مدیریت منابع انسانی به کدام استراتژی باید توجه کرد؟

الف) رقابتی- منابع انسانی      ب) رقابتی- کارکردی      ج) کارکردی- منابع انسانی      د) هیچکدام

۵- اولین مرحله تدوین استراتژی کدام است؟

الف) ارزیابی و کنترل      ب) جمع‌آوری اطلاعات      ج) تجزیه و تحلیل اطلاعات      د) هیچکدام

۶- مدیریت استراتژیک یک روش مدیریتی مبتنی بر----- است.

الف) رقابت      ب) ارتقا      ج) شایستگی      د) اطلاعات

۷- در مدیریت استراتژیک بیشتر بر توسعه چه موردی تأکید می‌شود؟

الف) منابع      ب) سازمان      ج) منابع انسانی      د) همه موارد

۸- طبق نظر مورتون کدامیک از موارد زیر از نقشهای شریک تجاری برای بخش منابع انسانی محسوب نمی‌شود؟

الف) شریک استراتژیک      ب) عامل تغییر      ج) کارشناس اداری      د) محبوبیت نزد مدیران

۹- از مهمترین ابعادی که شرکای استراتژیک منابع انسانی به آن می‌پردازند چیست؟

الف) مدیریت تغییر      ب) مدیریت کنترل      ج) مدیریت کارکنان      د) مدیریت بهره‌وری

۱۰- هماهنگی داخلی و خارجی در سطوح مختلف استراتژی را چه می‌نامند؟

الف) هماهنگی تولید (ب) هماهنگی توزیع (ج) هماهنگی کنترل (د) هماهنگی استراتژیک

۱۱- کدامیک از موارد زیر روند استراتژیهای منابع انسانی را به ترتیب نشان می‌دهد؟

الف) توانایی، عملکردی، نتایج (ب) توانایی، نتایج، عملکردی

ج) عملکردی، توانایی، نتایج (د) نتایج، توانایی، عملکردی

۱۲- کدام استراتژی روشهای اساسی عمل را مشخص می‌کند؟

الف) توانایی (ب) نتایج (ج) کنترل (د) عملکردی

۱۳- در کدام استراتژی چگونگی تبدیل استراتژیهای منابع انسانی به فعالیتهای منابع انسانی مطرح می‌شود؟

الف) نتایج (ب) توانایی (ج) عملکردی (د) کارکردی

۱۴- کدام استراتژی برای مشاغل پیچیده و تخصصی در مقاطعی کوتاه و بصورت موقت نیاز است؟

الف) پیمانکارانه (ب) متعهدانه (ج) پدران (د) ثانویه

۱۵- کدام استراتژی در مشاغل پیچیده و تخصصی و بطور دایم بکار می‌رود؟

الف) پیمانکارانه (ب) متعهدانه (ج) ثانویه (د) پدران

۱۶- کدام استراتژی در مشاغل ساده و تکراری که مدیریت شرکت تمایل به نگهداری و ارتقای کارکنان دارد، بکار می‌رود؟

الف) پیمانکارانه (ب) متعهدانه (ج) پدران (د) ثانویه

۱۷- کدام استراتژی برای مشاغل ساده و تکراری مناسب است که نیروی کار به میزان کافی در بازار کار بیرون از شرکت مورد نیاز است؟

الف) پیمانکارانه (ب) متعهدانه (ج) پدران (د) ثانویه

۱۸- سازمانهای دارای استراتژی رهبری تلاشهای خود را بر افزایش کدام مورد زیر متمرکز می‌سازند؟

الف) اثربخشی (ب) کارایی (ج) کنترل (د) هدایت کارکنان

۱۹- سازمانهای دارای استراتژی تمایز بر کدام مورد زیر تمرکز دارند؟

الف) نوآوری و بهبود کیفیت (ب) رضایت مشتری (ج) کارایی (د) اثربخشی

۲۰- رویکرد اقتضایی کدام استراتژیها را ارائه می‌دهد؟

الف) رهبری- هزینه، کارکردی (ب) رهبری- هزینه، تمایز (ج) کارکردی، تمایز (د) تمایز، راهبردی

۲۱- استراتژی سرباز وفادار ترکیب کدام استراتژیهاست؟

الف) رهبری هزینه، بازار کار داخل (ب) رهبری هزینه، بازار کار خارج

ج) تمایز، بازار کار داخل (د) تمایز، بازار کار خارج

۲۲- استراتژی پیمانکارانه ترکیب کدام استراتژیهاست؟

الف) تمایز، بازار کار داخل (ب) تمایز، بازار کار خارج

ج) رهبری هزینه، بازار کار داخل (د) رهبری هزینه، بازار کار خارج

۲۳- استراتژی نیرویی کار قراردادی ترکیب کدام استراتژیهاست؟

الف) رهبری هزینه، بازار کار داخل (ب) تمایز، بازار کار خارج

ج) رهبری هزینه، بازار کار خارج (د) تمایز، بازار کار داخل

۲۴- تأکید استراتژی نیروی کار قراردادی بر چیست؟

الف) حفظ کارکنان (ب) بکارگیری کارکنانی که دستمزد بالا طلب نمی‌کنند

ج) حفظ کارکنان متخصص (د) کارکنان با مهارتهای تخصصی

۲۵- در کدام استراتژی به نیازهای بلندمدت کارکنان توجه اندکی می‌شود؟

الف) پیمانکارانه (ب) سرباز وفادار (ج) متخصص متعهد (د) نیروی کار قراردادی



ب-١٨

الف-١٩

ب-٢٠

الف-٢١

ب-٢٢

ج-٢٣

ب-٢٤

د-٢٥

ب-١

د-٢

د-٣

الف-٤

ب-٥

ج-٦

ج-٧

د-٨

الف-٩

د-١٠

ج-١١

د-١٢

الف-١٣

الف-١٤

ب-١٥

ج-١٦

د-١٧



## فصل سوم

۱- کدامیک از ویژگی های اساسی فناوری می باشد؟

الف- تغییر و تحول مستمر

ب- کم هزینه بودن

ج- استمرار

د- پرهزینه بودن

۲- ..... نتیجه تلاقی یک ایده جدید با فرصتی مناسب و بازارهای تجاری است؟

الف- تکنولوژی

ب- فناوری

ج- نوآوری

د- هیچکدام

۳- عواملی که باعث ایجاد نوآوری تکنولوژی می شوند در کدام گزینه آمده است؟

الف- تامین نیاز و خواست مدیریت - دستیابی به سرعت بیشتر

ب- تامین نیاز و خواست مشتریان - دستیابی به عملکرد بهتر

ج- تامین نیاز و خواست مشتریان - ضریب اطمینان پایین تر

د- تامین نیاز و خواست مدیریت - دستیابی به سرعت پایین تر

۴- کدام گزینه زیر مجموعه‌ای از نوآوری تکنولوژی است؟

الف- تدریجی

ب- جهشی

ج- نظام فناوری

د- هر سه گزینه

۵- کدام گزینه تعریف نوآوری تدریجی می‌باشد؟

- الف- نوآوری هایی هستند که در آنها جهش تکنولوژی بزرگی صورت نمی‌گیرد
- ب- این نوآوری‌ها ایده‌های علمی و فنی کاملاً جدیدی هستند که معمولاً حاصل تحقیقات هدفمند است.
- ج- مجموعه‌ای از فناوری‌ها که برخی به صورت تدریجی و برخی به طور جهشی متحول می‌شوند.
- د- هیچکدام

۶- کدام گزینه تعریف نوآوری جهشی می‌باشد؟

- الف- نوآوری هایی هستند که در آنها جهش تکنولوژی بزرگی صورت نمی‌گیرد
- ب- این نوآوری‌ها ایده‌های علمی و فنی کاملاً جدیدی هستند که معمولاً حاصل تحقیقات هدفمند است.
- ج- مجموعه‌ای از فناوری‌ها که برخی به صورت تدریجی و برخی به طور جهشی متحول می‌شوند.
- د- هیچکدام

۷- کدام گزینه تعریف نوآوری نظام فناوری می‌باشد؟

- الف- نوآوری هایی هستند که در آنها جهش تکنولوژی بزرگی صورت نمی‌گیرد
- ب- این نوآوری‌ها ایده‌های علمی و فنی کاملاً جدیدی هستند که معمولاً حاصل تحقیقات هدفمند است.
- ج- مجموعه‌ای از فناوری‌ها که برخی به صورت تدریجی و برخی به طور جهشی متحول می‌شوند.
- د- هیچکدام

۸- کدام دیدگاه سازمان را به عنوان مخزن دانش و شایستگی‌ها تشریح می‌کند؟

- الف- دیدگاه مبتنی بر دانش
- ب- دیدگاه مبتنی بر ابتکارات
- ج- دیدگاه مبتنی بر نوآوری
- د- دیدگاه مبتنی بر توسعه

۹- کدام گزینه معیار اقدامات نوآورانه‌ی منابع انسانی را نشان می‌دهد؟

الف- استخدام

ب- پرداخت

ج- موانع ارتقاء و آموزش

د- همه موارد

۱۰- کدام گزینه معیارهای اقدامات مدیریت منابع انسانی با ابعاد چندگانه‌ی عملکرد را نشان می‌دهد؟

الف- کارمندیابی - آموزش - ارزیابی عملکرد - پرداخت

ب- استخدام - موانع ارتقاء - آموزش - پرداخت

ج- کارمندیابی - آموزش - استخدام - کیفیت

د- چرخش شغلی - آموزش - ارزیابی عملکرد - کیفیت

۱۱ - در بازارهای راکد کدام نوع نوآوری کارایی دارد؟

الف- نظام فناوری

ب- نوآوری جهشی

ج- نوآوری تدریجی

د- نوآوری چرخشی

۱۲- دو بعد تراکنش‌ها و تعاملات منابع انسانی و تغییر و دگرگونی به کدام تعریف اختصاص دارد؟

الف- مدیریت نوآوری

ب- نوآوری تکنولوژی

ج- منابع انسانی الکترونیک

د- کسب و کار الکترونیک

۱۳- ماتریس منابع انسانی الکترونیک شامل چند بعد است؟

الف- یک

ب- دو

ج- سه

د- چهار

۱۴- گروه‌های کاری میان رشته‌ای زیر مجموعه کدام گزینه است؟

الف- مدیریت تکنولوژی

ب- مدیریت مالی

ج- مدیریت منابع انسانی

د- آموزش و استخدام

۱۵- کدام گزینه نقش موثرتری در نوآوری‌های تکنولوژیکی دارند؟

الف- تحقیق و توسعه

ب- محصولات جدید

ج- رقبا

د- تغییر و تحول مستمر

۱۶- هدف کدام نوع از نوآوری رفع نقاط ضعف محصولات و افزایش کارایی آنهاست؟

الف- نوآوری جهشی

ب- نوآوری تدریجی

ج- نظام فناوری

د- تکنولوژی

۱۷- کدام گزینه بازارهای راكد را به تحرك وا مي‌دارد؟

الف- نوآوري جهشي

ب- نوآوري تدريجي

ج- نظام فناوري

د- تكنولوژي

۱۸- کدام عامل با اقدامات منابع انساني رابطه دارد؟

الف- عامل داخلي موجود بودن نيروي كار و عامل سازماني اندازه‌ي سازمان

ب- عامل خارجي موجود بودن نيروي كار

ج- عامل خارجي موجود بودن نيروي كار و عامل سازماني اندازه‌ي سازمان

د- عامل سازماني اندازه‌ي سازمان

۱۹- زماني كه سازمان‌ها و فعاليت‌هاي نوآوري را ايجاد و توسعه مي‌دهند، كاركنان آنها بايد چه ويژگي‌هاي داشته باشند؟

الف- خلاقيت و انعطاف پذيري

ب- ريسك پذيري

ج- داراي تحمل عدم اطمينان و ابهام

د- همه موارد

۲۰- سازمان‌ها از چه راهي مي‌توانند تخصص سازماني را براي نوآوري توسعه دهند؟

الف- آموزش

ب- پژوهش

ج- ارزيابي

د- تحقيق

شماره صفحه	د	ج	ب	الف	سوال
57					1
57					2
57					3
57					4
57-58					5
58					6
58					7
59					8
60					9
60					10
58					11
64					12
64					13
61					14
56					15
58					16
58					17
60					18
62					19
63					20

### ادامه فصل ۳

۱- نوآوری تکنولوژیکی ..... تحولات تکنولوژیکی است .

الف ( حاصل

ب ( منشا

ج ( وابسته

د ( علت

۲- یکی از ویژگی های اساسی فن آوری.....

الف ( تغییر و تحول مستمر

ب ( به روز شدن سازمان

ج ( پیشرفت سازمان

د ( افزایش خلاقیت نیروی انسانی

۳- هدف از نوآوری های تدریجی عبارت است از .....

- الف ( رفع نقاط ضعف محصولات و افزایش کارایی
- ب ( رفع نقاط ضعف محصولات و افزایش بهره وری
- ج ( ایجاد فرصت های جدید برای سرمایه گذاری
- د ( افزایش بهره وری و تحرک بازارهای راکد

۴- کدامیک از گزینه های زیر دستیابی نیروی انسانی مناسب در هر سازمان را ممکن می سازد

- الف ( جذب و استخدام کارکنان توانا و شایسته
- ب ( استفاده از طرح های اجرایی مناسب
- ج ( اجرای مستمر طرح های ارزیابی کارکنان
- د ( هر سه مورد

۵- ابتکارات و اقدامات نوآوری بیشتر به چه چیزهایی وابسته است

- الف ( سرمایه
- ب ( دانش و تخصص و تعهد کارکنان
- ج ( محیط
- د ( بازار

۶- کدام مورد از موارد زیر از عوامل و اقدامات نوآورانه محسوب نمی شود؟

- الف ( استخدام
- ب ( آموزش
- ج ( مشارکت کارکنان
- د ( پاداش

۷- هنگامی که سازمان ها فعالیت های نوآوری را ایجاد و توسعه می دهند به چه نوع کارکنانی نیاز دارند

- الف ( قانونمند
- ب ( منعطف و ریسک پذیر
- ج ( خلاق
- د ( گزینه ب و ج



۸- از طریق چه مکانیسمی سازمان ها می توانند تخصص سازمانی را برای نوآوری توسعه دهند

- الف ( استخدام
- ب ( آموزش
- ج ( ارزیابی عملکرد
- د ( پرداخت

۹- به چه طریقی می توان انگیزش کارکنان را برای مشارکت در فعالیت های نوآورانه افزایش داد؟

- الف ( ارزیابی عملکرد
- ب ( پرداخت پاداش
- ج ( آموزش
- د ( گزینه الف و ب

۱۰- مفهوم فرد گرایی عبارت است از

- الف ( توجه به ویژگی های فردی بدون در نظر گرفتن سایرین
- ب ( مطرح شدن نیازهای ویژه برای هر یک از کارکنان که ممکن است با نیاز کارکنان دیگر متفاوت باشد
- ج ( پرداخت پاداش های متفاوت به افراد با توجه به ویژگی های شخصی
- د ( هر سه مورد فوق

۱۱- استفاده از اینترنت ممکن است چه کمکی به سازمان ها کند

- الف ( توسعه قابلیت های کارکنان
- ب ( توسعه منابع انسانی
- ج ( یافتن دانش و مهارت جدید
- د ( هر سه مورد فوق

۱۲- تاثیر فن آوری و ارتباطات بر کارکنان در سازمان چیست ؟

- الف ( وقوع تغییرات اساسی در سطح انگیزش کارکنان
- ب ( تغییر در محیط سازمان
- ج ( دسترسی سریع به نوآوری های تکنولوژیکی و علمی
- د ( هر سه مورد

۱۳- کلید توسعه و اجرای موفق پروژه چیست ؟

- الف ( استفاده اثربخش از ارزیابی رسمی
- ب ( مدیریت منابع انسانی شایسته محور
- ج ( برنامه ریزی
- د ( همه موارد

۱۴- برای موفقیت بلندمدت پروژه های مدیریت منابع انسانی شایسته محور ..... نقش اساسی دارد

- الف ( ارزیابی رسمی
- ب ( ارزیابی کلی
- ج ( ارزیابی جمعی
- د ( موارد الف و ج

۱۵- کدام واحدها در یک سیستم مدیریت عملکرد شایسته محور به منظور طراحی توسعه و آزمون موازی با هم همکاری میکنند

- الف ( واحد طراحی و واحد برنامه ریزی
- ب ( واحد برنامه ریزی و واحد منابع انسانی
- ج ( واحد منابع انسانی و واحد بازاریابی
- د ( هیچکدام

۱۶- موفقیت کسب و کار ..... حاصل می شود

- الف ( با هدف گذاری متناسب با فرصت ها و تهدیدهای بیرونی
- ب ( با برنامه ریزی
- ج ( با بازاریابی متناسب با زمان و مکان
- د ( با ارزیابی های دوره ای

۱۷- عملگرای معتبر بودن ، متولیان منابع انسانی را مطمئن می سازد که

- الف ( با افراد ارتباط برقرار می کنند
- ب ( می توانند هم روابط را ایجاد کنند و هم آن را در عملکرد کسب و کار ارائه دهند
- ج ( در مورد کسب و کار دارای نقطه نظر هستند
- د ( هیچ کدام

آموزشگاه دانش اموزستان سلیم

۱۸- کدامیک از موارد زیر در طبقه بندی شایستگی فردی نمی گنجد

- الف ( کارکردهای فنی
- ب ( کارکردهای شخصی
- ج ( کارکردهای غیرفنی
- د ( همه موارد

۱۹- کدام یک از مفاهیم زیر تعریف شایستگی نیست

- الف ( توانایی جمعی که در خلال کار از خود نشان می دهند
- ب ( دانشی که در خلال کار از خود نشان می دهند
- ج ( مهارت که در خلال کار از خود نشان می دهند
- د ( رفتاری که در خلال کار از خود نشان می دهند

۲۰- یک ارزیابی کلی ، نتایج یک پروژه را ..... ارزیابی می کند

- الف ( قبل از اجرای پروژه
- ب ( در حین تکمیل پروژه
- ج ( بعد از تکمیل پروژه
- د ( همه موارد

پاسخنامه			
سوال ۱	الف	سوال ۱۱	د
سوال ۲	الف	سوال ۱۲	د
سوال ۳	الف	سوال ۱۳	الف
سوال ۴	د	سوال ۱۴	د
سوال ۵	ج	سوال ۱۵	ج
سوال ۶	د	سوال ۱۶	الف
سوال ۷	د	سوال ۱۷	ب
سوال ۸	ب	سوال ۱۸	ج
سوال ۹	د	سوال ۱۹	الف
سوال ۱۰	ب	سوال ۲۰	ج

## فصل چهارم

۱- جنبه های شناسایی شایستگی چه می باشد؟

(۱) منابع و تجربه (۲) منابع و آموزش (۳) آموزش و پرورش (۴) پرورش و نگهداری

۲-..... و کاربران نهایی..... چهارچوب شایستگی غنی تری را توسعه می دهند.

(۱) تجربه بیشتر، کارآموده تر (۲) تجربه بیشتر، متخصص تر (۳) مهارت بیشتر، کارآموده تر (۴) مهارت بیشتر، متخصص تر

۳- منظور از تحلیل عملیات چیست؟

(۱) ارزیابی منابع و استراتژی های محیط سازمان

(۲) ارزیابی امکانات و استراتژی محیط خارجی سازمان

(۳) ارزیابی منابع و استراتژی محیط خارج سازمان

(۴) ارزیابی امکانات و استراتژی محیط خارجی سازمان

۴ - مفید ترین رویکرد برای قرار دادن کارکرد منابع انسانی در موقعیت رهبری چیست ؟

(۱) تکنیک های مدیریت منابع انسانی شایسته محور

(۲) ابزار های مدیریت منابع انسانی شایسته محور

(۳) طرح های مدیریت منابع انسانی شایسته محور

(۴) رویکردهای مدیریت منابع انسانی شایسته محور

۵ - ابزار اولیه مدیریت نیروی کار، بازبینی و ارزشیابی پیشرفت پروژه و ابلاغ آن کدام یک از موارد زیر می باشد؟

(۱) طرح ابزاری (۲) طرح تکنیکی (۳) طرح بازبینی شده (۴) طرح عملی

۶ - گام اول اجرای مدیریت منابع انسانی شایسته محور کدام است؟

(۱) شناسایی اهداف کسب و کار و نیاز مشتریان منابع انسانی

(۲) کنکاش و پایش محیطی

(۳) اطمینان از موافقت مشتریان با اهداف پروژه

## آموزشگاه دانش اموخگان سلیم

۴) توسعه یک طرح مدیریت پروژه

۷ - آغازگر فرایند اجرای رهبری منابع انسانی استراتژیک چیست ؟

۱) پایش محیطی و جریانهای خارج سازمان

۲) کنکاش محیطی و الگو برداری

۳) تعیین اهداف کسب و کار سازمان و اطمینان از ابلاغ روشن آن به مشتریان کارکرد منابع انسانی

۴) انجام تحلیل های عملیاتی

۸ - تحلیل عملیات شامل چه مواردی می باشد ؟

۱) ارزیابی منابع و استراتژی های محیط سازمان

۲) ارزیابی پتانسیل های کارمندی و شرح وظایف

۳) ارزیابی منابع و امکانات محیط داخلی سازمان

۴) ارزیابی منابع و امکانات محیط خارجی سازمان

۹ - .....فرایند شناسایی و ارزیابی جریانها یا مسائل محیط خارجی سازمان است .

۱) تحلیلی محیطی (۲) ارزیابی محیط خارجی سازمان (۳) ارزیابی محیط داخلی سازمان (۴) پایش محیطی

۱۰ - منظور از الگو برداری چیست ؟

۱) رویکردی برزمان حال و گذشته به منظور حل یا مدیریت مشکلات

۲) کمک به شناسایی راهکارهای شایسته محورنوآورانه با ارزش بلند برای مشتری منابع انسانی و سازمان

۳) گزینه ۱ و ۲

۴) جلوگیری از سرمایه گذاری پر هزینه

۱۱ - سیستم مدیریت عملکردی شایسته محور در چند حوزه و چند سال از آغاز کار بر روی پروژه اجرا و عملیاتی خواهد شد؟

۱) حد اقل ۱ تا ۳ حوزه در طول ۱ سال

۲) حد اقل ۱ تا ۴ حوزه در طول ۱ سال

۳) حد اقل ۲ تا ۵ حوزه در طول ۲ سال

۴) حد اقل ۲ تا ۴ حوزه در طول ۲ سال

۱۲ - سیستم آزمون موازی در چند حوزه و در طول چند سال اجرا و ارزیابی خواهد شد ؟

۱) حد اقل ۱ تا ۳ حوزه در طول ۱ سال

۲) حد اقل ۱ تا ۴ حوزه در طول ۱ سال

۳) حد اقل ۲ تا ۵ حوزه در طول ۱ سال

۴) حد اقل ۲ تا ۴ حوزه در طول ۱ سال

۱۳ - شرایط و عوامل پرهیز کارگزار منابع انسانی از تعهد به تکمیل یک پروژه مدیریت منابع انسانی شایسته محور؟

۱) چهار چوب زمانی بدون توضیح منطقی بینهایت گسترش یابد

۲) بی میلی مشتری نسبت به پذیرش اصطلاحات پروژه

۳) عدم تخصیص منابع ضروری تعریف شده در اجرای پروژه از سوی مشتری

۴) همه موارد

۱۴ - الزام اساسی در موفقیت یک پروژه شایستگی کدام است ؟

۱) برنامه ریزی مدیریت پروژه

۲) یک طرح مدیریت پروژه

۳) ارزیابی و مدیریت پروژه

۴) تحلیل منابع پروژه

۱۵ - تهیه لیست مشارکت کنندگان و تهیه بسته ای نرم افزاری خاص اطلاعات تکمیلی مربوط به کدام گام از اجرای مدیریت منابع انسانی می شود؟

۱) گام اول (۲) گام هفتم (۳) گام سوم (۴) گام پنجم

۱۶ - کدام یک از عوامل زیر باعث افزایش احتمال اجرای موفق طرح مدیریت پروژه می شود؟

(۱) اطلاع درباره اهداف، خروجی ها، نتایج به افراد شرکت کننده

(۲) اطلاع در مورد مراحل اولیه اجرای پروژه از قبل

(۳) تشکیل یک کانال مشاوره از اشخاص کلیدی

(۴) همه موارد

۱۷ - ارزیابی هر پروژه از کدام مرحله آغاز می گردد؟

(۱) برنامه ریزی (۲) ارزیابی (۳) کنکاش محیطی (۴) تحلیل منابع انسانی

۱۸ - کلید توسعه و اجرای موفق یک پروژه چیست ؟

(۱) استفاده از ارزیابی جمعی

(۲) استفاده ابزاری از ارزیابی رسمی

(۳) استفاده اثر بخش از ارزیابی رسمی

(۴) استفاده اثر بخش از ارزیابی جمعی

۱۹ - ارزیابی های اساسی جهت موفقیت های بلند مدت پروژه های مدیریت منابع انسانی؟

(۱) ارزیابی رسمی و جمعی (۲) ارزیابی جمعی و ساختاری (۳) ارزیابی رسمی و ساختاری (۴) ارزیابی ساختاری و تناسبی

۲۰ - تفاوت مدیریت منابع انسانی شایسته محور و کار محور چیست ؟

(۱) برعکس مدیریت منابع انسانی شایسته محور، مدیریت منابع انسانی کار محور با تغییر همگام می شود.

(۲) مدیریت منابع انسانی شایسته محور از ابتدا بر شخص و سپس برنتایج یا خروجی های وی تمرکز دارد.

(۳) مدیریت منابع انسانی شایسته محور نمی تواند شغل های سنتی را تکمیل کند.

(۴) مدیریت منابع انسانی شایسته محور رویکرد شغل محور دارد.

۲۱ - اهداف رقابتی سازمان چگونه شناسایی می شوند؟

(۱) از طریق طرح های کسب و کار (۲) از طریق ارزیابی بازار (۳) از طریق کنکاش محیطی (۴) از طریق طرح های مدیریتی

۲۲ - ارتباطات ، مشارکت و تعهد عمیق به کارکردن در مرزهای سازمان جزو کدام یک از شایستگی های سازمان می باشد؟

(۱) اصلی (۲) فرعی (۳) کارمندی (۴) سازمانی

۲۳ - شایستگی اصلی کارمند چیست ؟

(۱) خصوصیت کارمند که کمک به شایستگی سازمان می کند.

(۲) شایستگی کارمند هنگامی که با دیگران مقایسه می شود

(۳) توانایی کارمند در ایجاد مزیت رقابتی در بازار کار

(۴) گزینه ۱ و ۲

۲۴ - هدف از وجود سازمان های دولتی و خیریه چیست؟

(۱) سود آوری ، نیازهای اجتماعی

(۲) سود آوری، نیاز هایی که سایر سازمان ها عرضه نمی کنند

(۳) نیاز های اجتماعی ، نیاز هایی که سایر سازمان ها عرضه نمی کنند

(۴) نیاز های سیاسی ، اجتماعی

۲۵ - هدف از ایجاد سیستم مدیریت منابع انسانی چیست؟

(۱) ایجاد و حفظ اطلاعات مربوط به شایستگی کارکنان

(۲) دسترسی لحظه ای به اطلاعات کارکنان

(۳) به نمایش گذاشتن واضح تخصص های سازمان

(۴) همه موارد

۲۶ - اولین گام و آخرین گام در برنامه ریزی منابع انسانی شایسته محور چیست؟

(۱) جلسه با مدیران ارشد ، آزمون موازی نظام برنامه ریزی منابع انسانی

(۲) جلسه با مدیران عملیاتی و کاربردی ، تعیین و ارزیابی عرضه و تقاضای شایستگی



آموزشگاه دانش اموخگان سلیم

۳) ایجاد طرح توسعه سیستم، آزمون موازی نظام برنامه ریزی منابع انسانی

۴) ایجاد طرح توسعه سیستم، تعیین و ارزیابی عرضه و تقاضای شایستگی

صفحه	پاسخ	سؤال
۱۳	۱	۱
۱۴	۲	۲
۱۵	۱	۳
۱۴	۱	۴
۱۴	۴	۵
۱۴	۱	۶
۱۴	۳	۷
۱۵	۱	۸
۱۵	۴	۹
۱۵	۳	۱۰
۱۷	۳	۱۱
۷۸	۳	۱۲
۸۸	۴	۱۳
۸۸	۲	۱۴
۸۸	۲	۱۵
۱۹	۴	۱۶
۱۹	۱	۱۷
۹۰	۳	۱۸
۹۰	۱	۱۹
۹۰	۲	۲۰
۹۱	۱	۲۱
۹۲	۱	۲۲
۹۲	۴	۲۳
۹۴	۳	۲۴
۹۵	۴	۲۵
۹۶	۳	۲۶

## فصل ۵

۱- کدام یک از موارد زیر از دلایل اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی محسوب می شود؟

الف) برنامه ریزی به منظور تامین نیازهای مهارتی

ب) برنامه ریزی نیروی انسانی و قوانین

ج) انطباق با تغییرات

د) همه موارد

۲- مدیریت استعداد شامل کدامیک از موارد زیر می باشد؟

الف) شناسایی افراد (ب) بکارگیری افراد (ج) مدیریت افراد (د) همه موارد

۳- کدامیک از موارد زیر از حوزه های مدیریت استعداد محسوب می شود؟

الف) جذب استعداد (ب) همسوسازی استعداد (ج) نگهداشت استعداد (د) همه موارد

۴- کدام یک از دلایل اهمیت برنامه ریزی منابع انسانی مدیریت را وادار می کند آینده دور و نزدیک را ببیند و هماهنگ با دیگر برنامه های سازمان و شناخت رقبا وقف پذیری مناسب را پیش بینی کند؟

الف) برنامه ریزی به منظور تامین نیروی انسانی (ب) برنامه ریزی نیروی انسانی و قوانین

ج) انطباق با تغییرات (د) هیچکدام

۵- کدام حوزه از مدیریت استعداد شامل موضوع مرتبط با شناخت افراد با مهارت سطح بالا می باشد؟

الف) نگهداشت استعداد (ب) همسوسازی استعداد (ج) جذب استعداد (د) هیچ کدام

۶- کدامیک از موارد زیر از علل برنامه ریزی نیروی انسانی می باشد؟

الف) نیاز آینده کارکنان (ب) وقف دادن با تغییرات (ج) فرصت استخدام یکسان (د) همه موارد

۷- شرکت هایی که در سطح بالایی از رقابت می باشند با کدامیک از علل برنامه ریزی سروکار دارند؟

الف) برنامه ریزی استراتژیک (ب) فرصت استخدام یکسان (ج) وقف دادن با تغییرات (د) هیچکدام

۸- تامین منابع از داخل سازمان شامل کدامیک از عوامل زیر می شود؟

الف) کارکنان موجود (ب) موجودی مهارت قابل استفاده (ج) توصیه کارکنان (د) همه موارد

## آموزشگاه دانش اموخگان سلیم

۹- دعوت مجدد کارکنان قبلی سازمان جزء کدامیک از تامین منابع داخلی سازمان می باشد؟

الف) انتقال و ارتقا (ب) توصیه کارکنان (ج) کارکنان موجود (د) موجودب مهارت قابل استفاده

۱۰- کدامیک از موارد زیر از تامین نیروی انسانی خارج سازمان می باشد؟

الف) آگهی و خبر (ب) دفاتر کاریابی (ج) مدارس و دانشگاه (د) همه موارد

۱۱- کدامیک از موارد زیر از روش های تامین نیرو از خارج نمی باشد؟

الف) آگهی و خبر (ب) دفتر کاریابی (ج) کارکنان موجود (د) هیچ کدام

۱۲- سازمان هایی که نیروی انسانی خود را از طریق اطلاع به کارکنان خود تامین میکنند از کدام عوامل تامین نیرو استفاده میکنند؟

الف) مدارس و دانشگاه (ب) با توصیه مستخدمین موجود (ج) مراکز کاریابی (د) آگهی و خبر

۱۳- استفاده از رسانه هایی از قبیل رادیو و تلویزیون در تامین نیرو انسانی از خارج در کدام حوزه قرار دارد؟

الف) مدارس و دانشگاه (ب) کاریابی (ج) آگهی و خبر (د) مراجعه مستقیم

۱۴- مقاصد و اهداف کارمندیابی کدامند؟

الف) کشف منابع نیروی کاربرای تامین احتیاجات انسانی حال و آینده

ب) ایجاد خط مشی مطلوب

ج) فراهم کردن انگیزه لازم در امر ارتقاء و انتقال نیروی فعال

د) همه موارد

۱۵- مزایا مدیریت استعداد کدامند؟

الف) نرخ بازگشت سرمایه (ب) استعدادهای گوناگون در سازمان (ج) جبران خدمات منصفانه

د) همه موارد

۱۶- ارسال نامه تلفن و یا فرستادن اشخاص دیگر برای درخواست کار مربوط به کدامیک از تامین نیرو از خارج سازمان می شود؟

الف) آگهی و خبر (ب) مراجعه مستقیم داوطلب (ج) مراکز کاریابی (د) هیچ کدام

آموزشگاه دانش اموختگان سلیم

کلید سوالات:

۱- د صفحه ۱۱۷

۲- د صفحه ۱۲۰

۳- د صفحه ۱۲۰

۴- الف صفحه ۱۱۷

۵- ج صفحه ۱۲۰

۶- د صفحه ۱۱۸

۷- الف صفحه ۱۱۸

۸- د صفحه ۱۲۴

۹- ب صفحه ۱۲۵

۱۰- د صفحه ۱۲۷

۱۱- ج صفحه ۱۲۷

۱۲- ب صفحه ۱۲۷

۱۳- ج صفحه ۱۲۷

۱۴- د صفحه ۱۲۲

۱۵- د صفحه ۱۲۳

۱۶- ب صفحه ۱۲۷

## فصل ۹

۱- از مهم ترین عوامل تولیدی در سازمان کدام یک از موارد زیر است؟ (پاسخ گزینه ب/ صفحه ۲۰۵)

الف) منابع مالی (ب) نیروی انسانی (ج) تکنولوژی (د) هیچ کدام

۲- کدام نظریه جزو نظریات حقوق و مزایا نیست؟ (پاسخ گزینه ج/ صفحه ۲۰۶ و ۲۰۷)

الف) عرضه و تقاضا (ب) هزینه زندگی (ج) ارزیابی شغل (د) کارایی

۳- کدام نظریه حقوق و مزایا بر ایجاد یک نوع رابطه معقول بین کم و کیف کار و میزان فرد تاکید دارد؟ (پاسخ گزینه ب/ صفحه ۲۰۷)

الف) قدرت پرداخت (ب) کارایی (ج) هزینه زندگی (د) عرضه و تقاضا

۴- فرآیندی که به وسیله آن یک سازمان به صورت نظام مند برنامه پاداش و جبران خود را برقرار می کند چیست؟ (پاسخ گزینه د/ صفحه ۲۰۸)

الف) جبران خدمات (ب) برنامه ریزی منابع انسانی (ج) ارزیابی عملکرد (د) ارزیابی شغل

۵- هدف مدیریت جبران خدمات چیست؟ (پاسخ گزینه الف/ صفحه ۲۰۹)

الف) طراحی ساختار اثربخش هزینه (ب) تحقق اهداف سازمان (ج) افزایش بهره وری (د) افزایش تولید و درآمد ملی

۶- پیامدهای ارزشمند مثبت کار برای افراد کدام است؟ (پاسخ گزینه ج/ صفحه ۲۱۰)

الف) عملکرد (ب) ارزش (ج) پاداش (د) جبران خدمات

۷- اضافه حقوق جزء کدام یک از انواع پاداش هاست؟ (پاسخ گزینه الف/ صفحه ۲۱۱)

الف) بیرونی (ب) ذاتی (ج) طبیعی (د) هیچ کدام

۸- کدام یک از موارد زیر جزء پاداش های ذاتی است؟ (پاسخ گزینه ج/ صفحه ۲۱۱)

الف) مرخصی تشویقی (ب) تمجید شفاهی (ج) توسعه شخصی (د) ارتقا

۹- کدام یک از موارد زیر از ارزش های حقوق پایه محسوب نمی شود؟ (پاسخ گزینه ب/صفحه ۲۱۲)

الف) پیش بینی پذیری      ب) کارایی      ج) امنیت      د) تداوم

۱۰- روش پرداختی که فرد توسط آن افزایش در پرداختی خود را به طور کلی یا جزئی از ارزیابی منظم عملکرد شغلی خود دریافت می کند چیست؟ (پاسخ گزینه ب/ صفحه ۲۱۳)

الف) پرداخت بر اساس عملکرد تیمی      ب) پرداخت مبتنی بر عملکرد فردی      ج) پرداخت پایه      د) پرداخت متغیر

۱۱- تیم های دائمی بر چه اساسی تشکیل می شوند؟ (پاسخ گزینه د/ صفحه ۲۱۶)

الف) وظیفه مشخص      ب) فرآیند      ج) بازار محصول      د) همه موارد

۱۲- کدام یک از موارد زیر از مزایای پرداخت مبتنی بر عملکرد نیست؟ (پاسخ گزینه الف/صفحه ۲۱۷)

الف) شناسایی دستاوردهای تیم      ب) ایجاد انگیزه      ج) ابلاغ صحیح پیام      د) منصفانه بودن پرداخت پاداش

۱۳- کدام یک از موارد زیر جزء معایب پرداخت مبتنی بر عملکرد نیست؟ (پاسخ گزینه الف/ صفحه ۲۱۸)

الف) عدم تکیه بر فرآیندهای مدیریت عملکرد موثر      ب) قطعی نبودن انگیزاننده      ج) دشواری اندازه گیری واقعی عملکرد      د) اشکال ارزیابی

۱۴- چه نوع پرداختی، یک روش پرداخت به کارکنان برای توانایی انجام کار توسط آن هاست؟ (پاسخ گزینه ج/ صفحه ۲۲۰)

الف) پرداخت بر اساس مهارت      ب) پرداخت بر اساس تجربه      ج) پرداخت بر اساس شایستگی      د) پرداخت بر اساس میزان مشارکت

۱۵- کدام یک از موارد زیر جزء صفات شایستگی نیست؟ (پاسخ گزینه د/صفحه ۲۲۰)

الف) مهارت ها      ب) دانش      ج) توانایی      د) مشارکت

۱۶-..... ارائه دهنده مدلی ترکیبی از مدیریت عملکرد می باشد که در آن توانایی ها و نتایج مورد ارزیابی قرار می

گیرند پاسخ گزینه ب/ صفحه ۲۲۲

الف) پرداخت مبتنی بر عملکرد فردی      ب) پرداخت مبتنی بر مشارکت      ج) پرداخت بر اساس شایستگی      د) پرداخت مبتنی بر عملکرد تیمی

۱۷- رویکرد کافه تریایی بر چه مبنایی معین می شود؟ (پاسخ گزینه ج / صفحه ۲۲۵)

الف) بسته کلی قابل پرداخت  
ب) سهام ترجیحی  
ج) حقوق و دستمزد  
د) پرداخت کاملا نقدی

۱۸- تشویق مشترک ارائه شده مدیران اجرایی چیست؟ (پاسخ گزینه ج / صفحه ۲۲۶)

الف) سهام مشترک  
ب) سهام تفضیلی  
ج) سهام ترجیحی  
د) سهام تشویقی

۱۹- از پیچیده ترین وظایف مدیریت منابع انسانی بین المللی چیست؟ (پاسخ گزینه د / صفحه ۲۲۷)

الف) طراحی برنامه جبران خدمات عادلانه  
ب) ارزیابی برنامه جبران خدمات عادلانه  
ج) اجرای برنامه جبران خدمات عادلانه  
د) طراحی و اجرای برنامه جبران خدمات عادلانه

۲۰- کدام یک از موارد زیر جزء عوامل رویکرد ترازنامه بسته جبران خدمات بین المللی در ایالات متحده نیست؟

(پاسخ گزینه ب / صفحه ۲۲۸)

الف) پرداخت پایه  
ب) سهام  
ج) تفاوت دستمزد  
د) تشویقی و کمکی

## فصل ۱۰

۱- کدامیک از مزایای توسعه مدیریت و ایجاد و گسترش مربیگری است؟ (ص ۲۳۲)

- A. درک بهتر اهداف کسب و کار
- B. اعتماد و نتیجه گرایی
- C. استفاده بهینه از زمان و دیگر منابع
- D. همه موارد \*

۲- کدام گزینه جزو گام های فرآیند توسعه مدیریت نمی باشد؟ (ص ۲۳۳)

- A. شناخت مسایل مدیریت سازمان در حال و آینده
- B. تعیین ابعاد کمی و کیفی مدیرانی که بتوانند مسایل را حل کنند
- C. تعیین دانش ، مهارت و نگرش های مدیران
- D. ارزیابی مناسبترین روشها \*

۳- هدف از آموزش کارکنان غیر مدیر چیست؟ (ص ۲۳۴)

- A. توسعه دانش
- B. توسعه مهارت
- C. افزایش خشنودی از شغل \*
- D. ایجاد انگیزه

۴- در کدام یک از فنون توسعه مدیریت ، مدیران به مدت سه الی هفت روز در یک مکان دیگر ، متفاوت از محل کار جمع میشوند؟ (ص ۲۳۴)

- A. تحلیل رفتار
- B. آموزش حمایت \*
- C. تشکیل جلسه عمومی
- D. تشکیل جلسات حل مسئله



۵- در بیان رابطه میان مربیگری و مشاوره کدام مورد صحیح است ؟ (ص ۲۳۸)

- A. مشاوره بیشتر متمرکز بر مشکل است
- B. مربیگری کمک به مشتری جهت نیل به موفقیت است
- C. گاهی اوقات ، مربی می تواند به عنوان یک مشاور تجاری عمل کند
- D. همه موارد \*

۶- کدامیک از انواع مربیگری ، میان کارمند و کارفرما انجام میگیرد؟ (ص ۲۳۹)

- A. مربیگری زندگی
- B. مربیگری نظارتی \*
- C. راهبری
- D. عملکرد اصلاحی
- E.

۷- در فرآیند مربیگری ((رسمی سازی )) چه مفهومی دارد ؟ (ص ۲۴۲)

- A. شبیه سازی یک عملکرد جدید \*
- B. برخورداری از پشتیبانی یک مربی
- C. کمک به افراد در مسایل شخصی یا خود مدیریتی
- D. ارتقا نقش برجسته رهبری

۸- نحوه عمل مربی در کمک به دیگران چگونه است ؟ (ص ۲۴۲)

- A. از طریق ایجاد خود نظمی
- B. کمک به خلق ایده های جدید
- C. کمک به توجه به محتوای مسایل
- D. هر سه مورد \*

۹- به نظر گلدن اسمیت چه زمانی نباید از مربی استفاده کرد؟ (ص ۲۴۴)

- A. شخص تمایل به اصلاح شدن ندارد
- B. شخص از شرکت اخراج شده است
- C. شخص ماموریت اشتباه دارد
- D. همه موارد \*

۱۰- ترکیب خوب بین ارباب رجوع و مربی ، تعریف کدامیک از ویژگیها جهت انتخاب مربی مناسب است ؟ (ص ۲۴۷)

- A. شیمی \*
- B. تجربه
- C. مراجع
- D. تحصیل

۱۱- از نقطه نظر والریو کدامیک جزو فرآیند مربیگری است ؟ (ص ۲۴۹)

- A. انعقاد قرارداد
- B. تعیین اهداف اولیه
- C. ارزیابی
- D. هر سه مورد \*

۱۲- کدامیک جزو منابع داده ای جهت ارزیابی عملکرد مربیگری نیست ؟ (ص ۲۵۶)

- A. مصاحبه ها
- B. بازخورد ارباب رجوع
- C. مباحثه \*
- D. ارزیابی بازخوردی رده بندی چند گانه

۱۳- از نظر توماس آکارنر، کدام گزینه جزو مراحل فرآیند مربیگری نیست ؟ (ص ۲۵۸)

- A. آماده سازی
- B. مباحثه
- C. مصاحبه \*
- D. پیگیری

۱۴- کدام گزینه جزو مزایای مربیگری نیست ؟ (ص ۲۶۰)

- A. افزایش مهارت کارمندان
- B. سردرگمی در صورت نبودن ساختار واقعی \*
- C. ارسال پیام مثبت به سایر کارمندان
- D. کاهش هزینه های جایگزین استخدام

۱۵- در کدامیک از سبکهای مدیریتی از شیوه تحریک کردن و الهام دادن استفاده می شود؟ (ص ۲۶۴)

- A. نظریات حمایت کننده
- B. تشویق کننده \*
- C. تحلیل کننده
- D. کنترل کننده

۱۶- کدامیک از مدل های مربیگری تمرکز بر روی مشکلات دارد؟ (ص ۲۶۶)

- A. مدل گرو
- B. مدل استیر
- C. مدل اسکار \*
- D. هیچ کدام

۱۷- حرکت در مسیر احساسات از ویژگیهای کدامیک از متدولوژیهای تفکر شش کلاهی است ؟ (ص ۲۶۷)

- A. کلاه سفید
- B. کلاه آبی
- C. کلاه زرد
- D. کلاه قرمز \*

۱۸- در متدولوژی تفکر شش کلاهی ، تفکر کلاه سبز به دنبال چیست ؟ (ص ۲۶۷)

- A. در جستجوی اطلاعات
- B. به دنبال ایده های جدید \*
- C. به دنبال منافع
- D. به دنبال احساسات

۱۹- کدامیک در تعریف واژه منتورینگ نمی گنجد؟ (ص ۲۷۰)

- A. حمایت کننده
- B. استاد - شاگردی
- C. آموزگاران
- D. مربی متعهد \*

۲۰- کدامیک جزو مراحل یک رابطه منتورینگ موفق است؟ (ص ۲۷۴)

- A. شروع
- B. آموزش
- C. جدایی
- D. همه موارد \*

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

### ادامه سوالات

۱. کدام یک از موارد زیر جزو نتایج فعالیتهای توسعه مدیریت مربیگری و هدایت نمی باشد؟ ص ۲۳۲، گزینه ج

- الف) سازمان انعطاف پذیر
- ب) بیشتر شدن انگیزه کارکنان
- ج) بیشتر شدن هزینه های کارکنان
- د) شناخت و رفع مسائل

۲. تعریف جامع و اصلی توسعه مدیریت کدام است؟ ص ۲۳۳، گزینه ب

- الف) توسعه ابعاد سازمان
- ب) فرایند پیشرفت مشخص و حرفه ای در هر سطح از مدیران
- ج) توسعه شایستگی و صلاحیت کارکنان
- د) فرایند شناخت و رفع مسائل

۳. توسعه مدیریت قسمتی از ..... می باشد؟ ص ۲۳۳ ، گزینه د

الف) توسعه فردی (ب) توسعه گروهی

ج) توسعه جامعه (د) توسعه سازمانی

۴. کدام یک از گزینه های زیر از ابعاد توسعه مدیریت نمی باشد؟ ص ۲۳۳ ، گزینه الف

الف) تعیین ابعاد کمی و کیفی مدیران (ب) مهارت های اجتماعی برای مدیریت

ج) اطلاعات ابتکاری مفهومی (د) بعد نگرشی در رابطه با شغل و انسانها

۵. کدام گزینه شامل الزامات مدیران موفق می باشد؟ ص ۲۳۴ ، گزینه الف

الف) دانش، مهارت، نگرش، شخصیت (ب) انگیزه، دانش، شخصیت، نگرش

ج) دانش، مهارت، شخصیت، انگیزه (د) شخصیت، مهارت، انگیزه، نگرش

۶. کدام گزینه از فنون توسعه مدیریت نمی باشد؟ ص ۲۳۴ ، گزینه د

الف) مشاوره گرفتن (ب) برنامه ریزی و تثبیت هدف

ج) آموزش حساسیت (د) فعالیت و همکاری با کارکنان

۷. در کدام روش از فنون توسعه مدیریت ، مدیران به مدت ۳ تا ۷ روز در یک جای متفاوت از محل کار جمع می شوند و کارهایی

برای شناخت بهتر خود و دیگران انجام می دهند؟ ص ۲۳۴ ، گزینه ب

الف) مشاوره گرفتن (ب) آموزش حساسیت

ج) تشکیل جلسات حل مسئله بین گروهها (د) تشکیل جلسه عمومی

۸. فن مشاوره گرفتن در توسعه مدیریت چیست؟ ص ۲۳۴ ، گزینه الف

الف) مشورت با یک متخصص بیرون سازمانی (ب) مشورت با کارکنان

ج) مشورت با مدیر داخلی (د) مشورت با مدیر عامل

۹. در مربیگری چند عضو اصلی وجود دارد؟ ص ۲۳۷ ، کلید ج

الف) ۳ (ب) ۲ (ج) ۱ (د) تمام کارکنان

آموزشگاه دانش اموخنگان سلیم

۱۰. رابطه بین مربی و مدیر چه نوع رابطه ای است؟ ص ۲۳۷ ، گزینه ب
- الف) اجتماعی (ب) تجاری (ج) دوطرفه (د) گروهی
۱۱. برای مربیگری درجه بالایی از ..... نیاز است؟ ص ۲۳۹ ، گزینه ج
- الف) توانمندی (ب) دانش (ج) رازداری (د) مهارت
۱۲. کدام یک از ویژگی های مربیگری نمی باشد؟ ص ۲۴۰ ، گزینه الف
- الف) بازخورد توسط یادگیرنده تأکید می شود (ب) به وظایف توجه دارد (ج) برای نیازهای کوتاه مدت انجام می شود (د) روی مهارت ها و عملکرد تمرکز دارد
۱۳. کدام گزینه از روش های انتخاب مربی نمی باشد؟ ص ۲۴۶ ، گزینه ب
- الف) شیمی (ب) انگیزه (ج) معرف ها (د) تجربه
۱۴. مراحل فرایند مربیگری به ترتیب کدام است؟ ص ۲۵۰ ، گزینه ج
- الف) تعیین اهداف اولیه/انعقاد قرارداد/سنجش و ارزشیابی/برنامه ریزی عملیات و اجرا/ارزیابی (ب) تعیین اهداف اولیه/انعقاد قرارداد/برنامه ریزی عملیات و اجرا/سنجش و ارزشیابی/ارزیابی (ج) انعقاد قرارداد/تعیین اهداف اولیه/سنجش و ارزشیابی/برنامه ریزی عملیات و اجرا/ارزیابی (د) انعقاد قرارداد/سنجش و ارزشیابی/تعیین اهداف اولیه/برنامه ریزی عملیات و اجرا/ارزیابی
۱۵. تعلیم خوب مربی بر پایه چه می باشد؟ ص ۲۵۲ ، گزینه ب
- الف) تلاش (ب) داده های خوب (ج) منابع انسانی (د) انگیزه
۱۶. اغلب نقش مربی به عنوان یک عامل ..... می باشد؟ ص ۲۵۴ ، گزینه ج
- الف) تحکیم (ب) تشویق (ج) تسریع (د) تخریب
۱۷. کدام یک از گزینه های زیر از منافع ارباب رجوع نمی باشد؟ ص ۲۵۴ ، گزینه الف
- الف) آزمایش به کمک رفتارهای جدید (ب) مرور تلاش ها (ج) جمع آوری دانش بیشتر (د) جمع آوری ایده های جدید

۱۸. مربی رابطه ای ..... برای کشف ایده ها و رفتارهای جدید ایجاد می کند؟ ص ۲۵۴ ، گزینه د

(د) حمایتی

(ج) دوطرفه

(ب) تشویقی

(الف) کمکی

