

یکی از حوزه‌های کلان مدیریت است که به مدیریت و توسعه ارتباطات بین (HRM) مدیریت منابع انسانی افراد در یک سازمان می‌پردازد. در دهه‌های اخیر، نقش این حوزه در موفقیت سازمان‌ها به عنوان یکی از اجزای حیاتی تجارت و صنعت بیشتر شده است. در این مقاله، به مفهوم مدیریت منابع انسانی، اهمیت آن، فرآیندهای مختلف مرتبط با آن و چالش‌هایی که ممکن است در این زمینه پیش آید، پرداخته خواهد شد

بخش اول: مفهوم مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی به عنوان یک سیستم گسترده از فعالیت‌ها و وظایف مربوط به انسان‌ها در یک سازمان تعریف می‌شود. این عبارت شامل استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، حل و فصل اختلافات، مدیریت فرهنگ سازمانی و سایر فعالیت‌هایی است که به بهبود عملکرد و رضایت کارکنان منجر می‌شوند

بخش دوم: اهمیت مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی نقش بسیار حیاتی در موفقیت یک سازمان ایفا می‌کند. این حوزه به ایجاد ارتباطات مؤثر درون سازمانی، توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان، حفظ و جذب استعدادها با ارزش، و تشویق مشارکت و انگیزه کارکنان می‌پردازد. همچنین، مدیریت منابع انسانی می‌تواند بهبود بهره‌وری کلی سازمان، افزایش سطح رضایت مشتریان و ارتقاء توسعه پایدار کمک کند

بخش سوم: فرآیندهای مدیریت منابع انسانی

فرآیندهای مدیریت منابع انسانی شامل چندین بخش اصلی می‌شود. این شامل استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، مدیریت کارکنان، مدیریت مزایا و دستمزد، مدیریت ارتباطات داخلی، و حل و فصل اختلافات می‌شود

بخش چهارم: چالش‌ها و راهکارهای مدیریت منابع انسانی

در مقابل همه این فواید، مدیریت منابع انسانی با چالش‌هایی همراه است. این چالش‌ها ممکن است شامل تغییرات سریع در محیط کسب و کار، مدیریت تغییرات فرهنگی، مدیریت تنوع فردی و ژنیشن‌ها، و مواجهه با مسائل اخلاقی و حقوقی باشد. راهکارهایی نظیر به‌روزرسانی سیاست‌ها و فرآیندها، ایجاد فرهنگ سازمانی پویا و ارتقاء مهارت‌های رهبری می‌تواند به مدیران کمک کند تا این چالش‌ها را به بهترین شکل مدیریت کنند

مدیریت منابع انسانی یکی از مهمترین جنبه‌های موفقیت سازمانی است. با اجرای بهینه فرآیندهای مربوط به این حوزه و مدیریت چالش‌ها، سازمان‌ها می‌توانند به بهبود عملکرد و تحقق اهدافشان برسند. از این رو، توجه به مدیریت منابع انسانی به عنوان یک ابزار استراتژیک ضروری است

.....

در صورتی که یک شرکت تولیدی، عملیات حسابداری خود را به یک موسسه مالی بسپارد، از کدام یک از روش های زیر استفاده کرده است؟

الف - برون سپاری

ب- کوچک سازی

ج - شغل سپاری

د- لیزینگ کارکنان

مرحله اول در مدیریت استراتژیک منابع انسانی سازمان است

الف -ارزیابی

ب- تحلیل محیطی

ج - صورت بندی استراتژی

د - ترسیم چشم انداز کلی

در روش جهت مدیریت عملکرد کارکنان، چهارچوبی تعریف می گردد که بیانگر مجموعه ای از روابط بین معیارهای خروجی و محرک های عملکردی سازمان است که نتایج مالی مشهود و دارایی های نامشهود را به طور همزمان کنترل و اندازه گیری می کند

الف - Paq

ب- Mbo

ج - کارت امتیازی متوازن

د- فرآیندگرا

کدام یک از موارد زیر، پیرامون مدیریت استراتژیک منابع انسانی نادرست است؟

الف - وقتی در یک سازمان، آموزش بر کار تیمی تاکید می کند، ولی ارزیابی عملکرد و پرداخت به صورت فردی است، همسویی بیرونی وجود ندارد

ب- مرحله ارزیابی، آخرین مرحله از فرآیند مدیریت استراتژیک منابع انسانی است

ج- در مرحله صورت بندی استراتژی، از فرآیند مدیریت استراتژیک منابع انسانی، همسویی مدیریت منابع انسانی با سه سطح استراتژی های کل شرکت، استراتژی کسب و کار و استراتژی عملیاتی ضروری است

د- الف و ج

آخرین مرحله از فرآیند مدیریت استراتژیک منابع انسانی چه می باشد؟

الف - سازگار سازی عرضه و تقاضای نیروی کار

ب - صورت بندی استراتژی

ج- ارزیابی

د- الف و ب

کدام یک از گزینه های زیر، پیرامون مدیریت استراتژیک منابع انسانی نادرست است؟

الف - در مدل کارت امتیازی متوازن، یادگیری منابع انسانی موجب بهبود فرآیندهای درونی و رضایت مشتری می شود

ب - روش سنجه گذاری، روش مناسبی برای ارزیابی فرآیندهای سازمانی در مقایسه با شرکت های موفق است

ج - استفاده از مدل پنج نیروی پورتر، مناسب مرحله صورت بندی استراتژی در فرآیند مدیریت استراتژیک منابع انسانی است

د - ب و ج

شولر و جکسون در تطابق با نوع شناسی خویش از استراتژی های رقابتی سازمان، استراتژی منابع انسانی را برای استراتژی کاهش هزینه معرفی کرده اند

الف - تسهیل

ب - تجمیع

ج- تهاجمی

د- بهره گیری

در کدام یک از استراتژی های زیر، کارمندیابی از بازار کار خارجی و بر اساس مهارت و توانایی بالفعل افراد صورت میگیرد محتوای شغلی کارکنان تعریف شده، روشن و واضح است و توسعه مسیر شغلی مبتنی بر تخصص گرایی است؟

تسهیل

تجمع

تهاجمی

بهره گیری

در کدام یک از استراتژی های زیر در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ارزیابی عملکرد رویکردی بلند مدت دارد و بیشتر بر مدیریت عملکرد تمرکز میشود و معیارهای پرداخت بر اساس برابری درونی است و امنیت شغلی برای کارکنان فراهم می گردد؟

الف - تسهیل

ب- تجمع

ج - تهاجمی

د - بهره گیری

.....فرآیند مستمر شناسایی، اندازه گیری و توسعه عملکرد افراد و تیم ها و همسو کردن آن با اهداف استراتژیک سازمان است بنابراین مستلزم هدف گذاری، مشاهده عملکرد، مربی گری و ارائه بازخور به طور مستمر است تا عملکرد افراد در راستای اهداف سازمان قرار بگیرد

الف - ارزیابی عملکرد

ب - مدیریت عملکرد

ج - هدف گذاری استراتژیک

د - الف و ب

.....به منظور اطمینان از پایایی سیستم ارزیابی عملکرد استفاده می گردد که طی آن مدیران شرکت با هدایت مشاوران منابع انسانی در مورد عملکرد بحث می کنند تا از به کارگیری استانداردهای مشابه برای همه کارکنان مطمئن شوند

الف - جلسات گروهی اندیشی

ب - جلسات هم‌اندیشی مستقیم

ج- جلسات هم‌اندیشی غیر مستقیم

د -جلسات کالیریشن

کدام یک از موارد زیر بیان کننده مطلوبیت به‌کارگیری رویکرد رفتاری در ارزیابی عملکرد کارکنان نیست؟

الف - زمانی که پیامدها در فاصله زمانی دورتری رخ می دهند

ب - شرایطی که پیامدهای مطلوب خارج از کنترل فرد باشد

ج - زمانی که ارتباط بین رفتارها و پیامدها روشن باشد

د- ب و ج

کدام یک از رویکردهای زیر در ارزیابی عملکرد کارکنان از نوع استانداردهای مطلق تلقی نمی گردد؟

الف - روش مقیاس رتبه ای

ب - روش مقیاس استاندارد ترکیبی

ج - روش مقیاس رفتاری

د - روش توزیع اجباری

کدام یک از موارد زیر پیرامون روش مقیاس رتبه ای در ارزیابی عملکرد کارکنان نادرست است؟

الف - توجه به ابعاد و جنبه های مختلف کار، بزرگترین امتیاز این روش است

ب - مزیت این روش، سادگی و سهولت طراحی و اجرای آن است

ج- این روش هنگامی اثر بخشی بیشتری دارد که در حد امکان صفات انتزاعی چون وفاداری و درستی کارکنان به وسیله آن سنجیده شود

د- الف و ج

..... منظور از منابع انسانی یک سازمان

الف - تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند

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 سازمانی است

د- همه موارد

صاحب نظران برای از بین بردن کاستی ها و معایب روش تنبیه مرحله ای و تضاعفی چه روشی را پیشنهاد می دهند؟

الف- تقویت مثبت

ب- انضباط مثبت

ج- تقویت منفی

د- خاموشی

از مزایای کدامیک از طرحهای اعطای پاداش ؛ ریسک کم و کاهش موارد ترک سازمان می باشد؟

الف- پرداخت یکجا

ب- توزیع منصفانه

ج- سلف سرویس

د- پاداش مبتنی بر ارزش افزوده

منظور از ، فرایندی است که به وسیله آن کارکنان در فواصل معین و به طور رسمی ، مورد بررسی و سنجش قرار می گیرند

الف- ارزیابی عملکرد

ب- اجتماعی شدن

ج- کارمندیابی

د- آزمونهای استخدامی

اولین مرحله در آموزش ضمن خدمت کدام می باشد؟

الف- محو رفتار فعلی کارآموز

ب- ایجاد تغییرات رفتاری مطلوب در کارآموز

ج- نشان داده نحوه انجام کار به کارآموز

د- آماده سازی کارآموز

.....، یعنی معیارها و موازین درون گروهی که انتظار می رود رفتار و کردار و معاشرت و مراوده اعضای گروه بر اساس آن باشد

الف- هنجارهای گروهی

ب- ارزش

ج- رفتار صحیح

د- اجتماعی شدن

به وسیله رابطه موجود میان نتایج حاصل از آزمونی که از افراد به عمل آماده و عملکرد ایشان در سازمان ، سنجیده می شود

الف- روایی موازی

ب- ضریب همبستگی

ج- پایایی

د- روایی پیش بینی

استفاده از نیروی انسانی موجود در سازمان برای تصدی پست های بالاتر ؛ در واقع به منزله بازده سرمایه گذاری سزمان در است

الف- کارمندیابی

ب- انتخاب

ج- آموزش کارکنان

د- همه موارد

در هنگام رکورد برای کاهش نیروهای مزاد کدام روش مورد استفاده قرار می گیرد؟

الف- برکناری

ب- کاهش ساعات کار

ج- بازنشستگی زودرس و بازخرید

د- همه موارد

ارگونومی نگرشی جدید در است

الف- تجزیه و تحلیل شغل

ب- طراحی شغل

ج- جذب

د- آموزش

کدام یک از وظایف اصلی مدیر منابع انسانی است؟

الف- توسعه محصولات جدید

ب- مدیریت عملیات تولید

ج- جذب، استخدام و مدیریت کارکنان

د- طراحی استراتژی های بازاریابی

در فرآیند جذب و استخدام، کدام یک از مراحل زیر باید قبل از مصاحبه انجام شود؟

الف- برنامه ریزی آموزش های داخلی

ب- **بررسی رزومه و انتخاب کاندیداها**

ج- تعیین بودجه تبلیغات

د- بررسی عملکرد شغلی

کدام یک از موارد زیر به عنوان یکی از وظایف مدیر منابع انسانی در زمینه آموزش و توسعه شناخته نمی شود؟

الف- طراحی و برنامه ریزی دوره های آموزشی

ب- ارزیابی نیازهای آموزشی کارکنان

ج- **توسعه استراتژی های تبلیغاتی**

د- ارزیابی اثربخشی برنامه های آموزشی

کدام یک از عبارات زیر، مربوط به اصول مدیریت عملکرد کارکنان است؟

الف- ارائه گزارشات مالی

ب- طراحی استراتژی های بازاریابی

ج- **تعیین اهداف، ارزیابی و ارائه بازخورد به کارکنان**

د- مدیریت تامین منابع مالی

برای تدوین سیاست های منابع انسانی، کدام یک از مراحل زیر الزامی است؟

الف- **تحلیل نیازها و تطبیق با اهداف سازمان**

ب- افزایش تعداد تبلیغات شغلی

ج- تغییر در طراحی محصولات

د- ایجاد سیستم های مدیریتی جدید

کدام یک از موارد زیر به عنوان بخشی از فرآیند پرداخت و مزایای کارکنان در مدیریت منابع انسانی است؟

الف- طراحی استراتژی های تولید

ب- برنامه ریزی بازاریابی

ج- تنظیم و بررسی فیش های حقوق و دستمزد

د) ارزیابی عملکرد مشتریان

در زمینه بهبود روابط کارمندی، مدیر منابع انسانی باید از کدام یک از اقدامات زیر استفاده کند؟

الف- ارتقاء تکنولوژی های تولید

ب- حل و فصل اختلافات و برقراری ارتباط موثر

ج- مدیریت منابع مالی

د- تعیین سیاست های مالی

در فرآیند ارزیابی عملکرد، کدام یک از موارد زیر باید مورد توجه قرار گیرد؟

الف- اهداف عملکردی تعیین شده و نتایج حاصل شده

ب- تعداد محصولات تولید شده

ج- میزان درآمد فروش

د- بودجه تبلیغات

کدام یک از وظایف مدیر منابع انسانی در زمینه توسعه سازمانی نیست؟

الف- ارزیابی نیازهای سازمان

ب- طراحی و اجرای برنامه های توسعه سازمانی

ج- افزایش سود شرکت از طریق فروش

د- نظارت بر تغییرات سازمانی

کدام یک از ابزارهای زیر برای بررسی نیازهای آموزشی کارکنان مفید است؟

الف- تحلیل هزینه و فایده

ب- نظرسنجی ها و ارزیابی های عملکردی

ج- بررسی گزارشات مالی

د- تحلیل روند فروش

در مدیریت منابع انسانی، کدام یک از موارد زیر به عنوان بخشی از فرآیند انضباطی است؟

الف- تدوین برنامه های بازاریابی

ب- طراحی محصولات جدید

ج- بررسی و رسیدگی به تخلفات و شکایات کارکنان

د- تعیین بودجه برای پروژه های جدید

کدام یک از موارد زیر برای ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت ضروری است؟

الف- ارتقاء ارتباطات باز و شفاف در سازمان

ب- کاهش هزینه های تولید

ج- تغییر در استراتژی های فروش

د- افزایش تعداد محصولات

کدام یک از وظایف مدیر منابع انسانی در زمینه مدیریت تغییرات سازمانی است؟

الف- افزایش تولیدات

ب- برنامه ریزی و مدیریت فرآیندهای تغییر

ج- کاهش هزینه های عملیاتی

د- طراحی محصولات جدید

در فرآیند نظارت بر سلامت و ایمنی کارکنان، مدیر منابع انسانی باید از کدام یک از اقدامات استفاده کند؟

الف- طراحی و پیاده سازی سیاست های ایمنی و بهداشت

ب- ارزیابی عملکرد مالی

ج- تحلیل نیازهای بازاریابی

د- مدیریت تبلیغات

کدام یک از اقدامات زیر در راستای بهبود رضایت شغلی کارکنان موثر است؟

الف- ارائه بازخورد منظم و فرصت های توسعه

ب- افزایش ساعات کاری

ج- کاهش حقوق و مزایا

د- تغییر در ساختار سازمانی

کدام یک از مراحل زیر در فرآیند جذب و استخدام کارکنان نباید نادیده گرفته شود؟

الف- تدوین شرح شغلی

ب- تبلیغ فرصت های شغلی

ج- بررسی دقیق صلاحیت های کاندیداها

د- انتخاب تأمین کنندگان جدید

در مدیریت منابع انسانی، کدام یک از موارد زیر به عنوان بخشی از برنامه ریزی منابع انسانی محسوب می شود؟

الف- پیش بینی نیازهای استخدامی و برنامه ریزی برای آموزش

ب- تعیین قیمت محصولات

ج- طراحی استراتژی های بازاریابی

د- ارزیابی رضایت مشتریان

کدام یک از موارد زیر به عنوان یکی از اهداف اصلی برنامه های آموزشی در سازمان محسوب می شود؟

الف- ارتقاء مهارت ها و بهبود عملکرد کارکنان

ب- کاهش هزینه های تولید

ج- افزایش درآمد فروش

د- تغییر در طراحی محصولات

کدام یک از ابزارهای زیر برای ارزیابی فرهنگ سازمانی مناسب است؟

الف- تحلیل مالی

ب- نظرسنجی های فرهنگی و بررسی بازخورد کارکنان

ج- بررسی عملکرد تولید

د- تحلیل بازار

در فرآیند مدیریت عملکرد، کدام یک از موارد زیر باید برای ارزیابی دقیق تر در نظر گرفته شود؟

الف- معیارهای عملکرد مشخص و هدف گذاری شده

ب- تعداد محصولات تولیدی

ج- میزان سود حاصل از فروش

د- هزینه های تبلیغات

مبنای اصلی کار در سازمان از نظر چستر بارنارد کدام است؟

الف- قصد و نیت همکاری

ب- علاقه به شغل

ج- آگاهی از اهداف سازمانی

د- ارتباطات موثر

وظایف مشابه و مرتبطی که به عهده یک فرد در مقابل دریافت حقوق و دستمزد گذاره می شود، چه نام دارد؟

الف- پست

ب- شغل

ج- وظیفه

د- حرفه

تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز شغل به منظور انتخاب بهترین ها چه نامیده می شود؟

الف- نیرویابی

ب- کارمندیابی

ج-گزینش

د- جذب

برای رفع نیازهای انفرادی آموزشی مدیران و سرپرستان از کدام روش استفاده می شود؟

الف- پروژه های ویژه

ب- مطالعات منتخب

ج- تکالیف گروهی

د- الف و ج

کدام نظریه پرداخت به عنوان یک اقدام مقطعی برای مقابله با آثار منفی تورم بکار می رود؟

الف- عرضه و تقاضا

ب- کارایی

ج- سندیکاها

د- قدرت پرداخت

بهترین و تکامل یافته ترین روش ارزشیابی مشاغل کدام است؟

الف- رتبه بندی

ب- امتیازی

ج- مقیاس عوامل

د- درجه بندی

اعمال انضباط مربوط به کدام قشر سازمان است؟

الف- مدیران و سرپرستان

ب- کارمندان

ج- کارکنان مشکل آفرین

د- مسئول حقوقی

اعتماد به نفس ، صرفه جویی، صداقت و امانت جز کدام معیارهای ارزشیابی کارکنان می باشد؟

الف- اخلاقی

ب- کاری

ج- ارزشی

د- سازمانی

بررسی ضایعات پرسنلی جز کدام روش پیش بینی تقاضای نیروی انسانی است؟

الف- بلند مدت

ب- کوتاه مدت

ج- داخلی

د- خارجی

هدف برنامه های کارکنان، انجام اقداماتی به منظور، تامین تندرستی و رواندرستی کارکنان است

الف- انسانی

ب- رفاهی

ج- ایمنی

د- سلامت