

نمونه سوالات استخدامی

تئوری های مدیریت

آزمون های استخدامی با پاسخنامه کلیدی و تشریحی

TSNA.ir

اخطار: هرگونه فروش، بازنشر، یا استفاده غیرقانونی از این فایل، از جمله تغییر در لوگو، آرم یا محتوای آن، ممنوع بوده و موجب پیگرد قانونی خواهد شد. متخلفان علاوه بر پاسخگویی در برابر مراجع قانونی، تحت تعقیب حقوقی قرار می گیرند.

توجه:

این نمونه سوالات استخدامی بصورت نمونه جهت آشنایی شما با سوالات این بسته بصورت رایگان ارائه شده است. برای تهیه بسته کامل این سوالات استخدامی به سایت تسنا مراجعه نمایید.

۱۰. برای ارزیابی میزان موفقیت مدیران ارشد به کدام عامل بیشترین توجه می شود؟

(۱) کاهش هزینه های جاری

(۲) افزایش بهره وری کارکنان

(۳) رسیدن به اهداف سازمانی

(۴) تولید کالا و خدمات کیفی

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۰: گزینه ۳ صحیح است.

از مهمترین پارامترهای ارزیابی موفقیت مدیران ارشد دستیابی یک مدیر به اهداف سازمانی می باشد

۱۱. سبک های کلی سازماندهی و ایجاد هماهنگی کدامند؟

(۱) میانه رو، تفویضی و مشارکتی

(۲) آمرانه، بوروکراتیک و مشارکتی

(۳) میانه رو، بوروکراتیک و مشارکتی

(۴) محافظه کار، لیبرال مآب و اصلاح طلب

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۱: گزینه ۳ صحیح است.

۱۲. یکی از مفاهیمی که بارها در مدیریت به اثبات رسیده و به تصمیم گیری کمک می کند عبارتند از:

(۱) مواجهه با تهدید

(۲) رویارویی با فرصت

(۳) مقابله با تمایل به همرنگی

(۴) شهادت برخورد با واقعیت

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۲: گزینه ۴ صحیح است.

آن دسته از مدیرانی که در مواجهه با مشکلات پیش روی کاری به جای اندیشیدن در مورد علل شکل گیری مشکل و تامل پیرامون یافتن راه حل های حل مشکل ؛ در برابر آن غفلت ورزیده یا می گریزند؛ خود و سازمان هایشان را در معرض مشکلات بیشتر و عمیق تری قرار می دهند که در این میان شهادت برخورد با مشکلات به تصمیم گیری و عدم گسترش مشکل در سازمان به مدیریت یاری می رساند

۵۶. طراحی کدام مورد شرکت ها ترجیح می دهند مشاغل خود را به کشورهای دیگر منتقل و از کارگران آنها استفاده کنند؟ (آزمون استخدامی وزارت نفت ۱۴۰۲)

- (۱) شغل سپاری
- (۲) کوچک سازی
- (۳) لیزینگ کارکنان
- (۴) برون سپاری

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۵۶: گزینه ۱ صحیح است.

۵۷. روش مقیاس رتبه بندی توصیفی و انتخاب اجباری به ترتیب جزو کدام استانداردهای ارزیابی عملکرد هستند؟ (آزمون استخدامی وزارت نفت ۱۴۰۲)

- (۱) مطلق - نسبی
- (۲) نسبی - نسبی
- (۳) مطلق - مطلق
- (۴) نسبی - مطلق

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۵۷: گزینه ۳ صحیح است.

۵۸. کدام نوع اعتبار به سازگاری بین سؤالات آزمون و نوع موقعیت ها و مشکلاتی که در شغل رخ می دهد اشاره می کند؟ (آزمون استخدامی وزارت نفت ۱۴۰۲)

- (۱) تعمیم پذیری
- (۲) پیش بینی
- (۳) سازه
- (۴) محتوا

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۵۸: گزینه ۴ صحیح است.

۱۱۰. افزایش روحیه همکاری از طریق تشکیل تیم ها و تاکید ماهرانه بر وجوه اشتراک افراد متفاوت، علاج کدام بحران مراحل رشد سازمان ها است؟ (آزمون استخدامی بانک ملی ایران، ۱۴۰۲)

(۲) تشریفات زائد

(۱) استقلال

(۴) رهبری

(۳) کنترل

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۱۰: گزینه ۲ صحیح است.

۱۱۱. کدام فرهنگ سازمانی، دارای تمرکز درونی بوده و با محیط ثابت سازگار است؟

(آزمون استخدامی بانک ملی ایران، ۱۴۰۲)

(۲) کار آفرینانه

(۱) ماموریت

(۴) بروکراتیک

(۳) قبیله ای

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۱۱: گزینه ۴ صحیح است.

۱۱۲. در کدام نوع تفکر، پس از تجزیه و تحلیل و ارزیابی منطقی واقعیت‌ها، روابط معنی دار میان آنها را کشف می‌کند؟ (آزمون استخدامی بانک ملی ایران، ۱۴۰۲)

(۲) سببی

(۱) قضاوتی

(۴) قیاسی

(۳) علی

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۱۲: گزینه ۱ صحیح است.

۱۲۴. هر سازمان در واقع علت اصلی تشکیل و دلیل تأسیس آن است.

(آزمون استخدامی بانک مرکزی، ۱۴۰۴)

- (۱) چشم انداز
(۲) راهبرد
(۳) رسالت
(۴) اهداف

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۲۴: گزینه ۳ صحیح است.

رسالت (Mission) سازمان بیانگر علت وجودی و دلیل تأسیس آن است؛ یعنی نشان می‌دهد سازمان چرا به وجود آمده و چه نیازی را برطرف می‌کند.
به طور خلاصه:

- رسالت = دلیل وجودی سازمان
- چشم‌انداز = وضعیت مطلوب آینده
- راهبرد = مسیر رسیدن به اهداف
- اهداف = نتایج مشخص و قابل اندازه‌گیری

بنابراین: هر سازمان در واقع به خاطر رسالت (Mission) خود تشکیل می‌شود.

۱۲۵. روند جدیدی که باعث اهمیت مدیریت منابع انسانی در تئوری و عمل گردیده است، نقش و رسالت این منبع استراتژیک به عنوان مهمترین عامل تامین و در سازمان های دولتی، بازرگانی و صنعتی است.

- (۱) کیفیت - اثربخشی
(۲) کمیت - بهره‌وری
(۳) کمیت - کارایی
(۴) کیفیت - بهره‌وری

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۲۵: گزینه ۴ صحیح است.

در رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی (به‌ویژه در دیدگاه استراتژیک):

- نیروی انسانی نه به عنوان یک هزینه، بلکه به عنوان منبع استراتژیک سازمان در نظر گرفته می‌شود.
- هدف، افزایش کیفیت عملکرد سازمانی و بهره‌وری کل است، زیرا منابع انسانی عامل کلیدی در نوآوری، بهبود مستمر و رقابت‌پذیری‌اند.
- در این دیدگاه، دیگر تمرکز بر کمیت یا تعداد کارکنان نیست، بلکه بر کیفیت نیروی انسانی و بهره‌وری آن‌ها تأکید می‌شود.

۱۲۶. استفاده از چه نوع بوروکراسی در سازمان‌های دولتی متداول است؟

(آزمون استخدامی بانک مرکزی، ۱۴۰۴)

- (۱) بوروکراسی ماشینی
(۲) بوروکراسی بخشی
(۳) بوروکراسی حرفه‌ای
(۴) بوروکراسی ساده

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۲۶: گزینه ۱ صحیح است.

در سازمان‌های دولتی معمولاً از بوروکراسی ماشینی (Machine Bureaucracy) استفاده می‌شود. ویژگی‌های این نوع بوروکراسی عبارت‌اند از:

- ساختار رسمی و سلسله‌مراتبی
- قوانین، مقررات و رویه‌های دقیق و مکتوب
- تمرکز زیاد در تصمیم‌گیری
- تقسیم کار واضح و استاندارد شده
- تأکید بر رعایت دستورالعمل‌ها و کنترل از بالا

این ویژگی‌ها دقیقاً با ماهیت سازمان‌های دولتی که به ثبات، کنترل و رعایت مقررات اهمیت می‌دهند، سازگار است.

۱۲۷. استفاده از رویکرد ارزش‌های رقابتی در سنجش اثربخشی سازمانی چه زمانی مفید است؟

(آزمون استخدامی بانک مرکزی، ۱۴۰۴)

- (۱) اهداف روشن بوده و دارای زمان مشخص باشند. (۲) پیوند روشن بین داده و ستاده وجود دارد.
(۳) عوامل کلیدی تأثیر زیادی روی سازمان دارند. (۴) تغییر در معیارها در طی زمان به نفع سازمان است.

پاسخ کارشناس TSNA.ir به سوال ۱۲۷: گزینه ۴ صحیح است.

رویکرد ارزش‌های رقابتی (Competing Values Approach) زمانی در سنجش اثربخشی سازمانی مفید است که:

- سازمان در محیطی پویا و متغیر فعالیت دارد،
- و معیارهای اثربخشی ممکن است در طول زمان تغییر کنند.

این رویکرد تأکید می‌کند که اثربخشی سازمان مطلق نیست، بلکه بسته به شرایط محیطی، اهداف و ذی‌نفعان، ارزش‌ها و معیارهای متفاوتی ممکن است اهمیت یابند.

برای تهیه بسته کامل این سوالات استخدامی به سایت تسنا مراجعه نمایید.

TSNA.ir