

## سؤالات دانشگاه پیام نور | نیم سال اول ۹۷-۱۳۹۶ | پاسخ نامه در انتهای سؤالات

سطح: کارشناسی ارشد

تعداد سؤالات: تستی: ۲۰ تشریحی: ۵

مدت زمان آزمون: تستی: ۴۰ دقیقه تشریحی: ۵۵ دقیقه

عنوان درس: مدیریت حقوق و دستمزد

رشته تحصیلی: مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی

کد درس: ۱۲۱۸۶۰۸

۱- متداول ترین نوع پرداخت براساس کدام نوع زیر است؟

(الف) شغل (ب) شاغل (ج) پیامد (د) مهارت

۲- کدام عبارت در مورد چالش های جبران خدمات درست است؟

(الف) در شرکت های خصوصی توانایی مدیریت با سن بالای مدیران رابطه منفی وجود دارد.  
(ب) امروزه چرخش اقتصاد دانشی به تولید گرایش پیدا کرده است.  
(ج) تعداد زنان و اقلیت های نژادی، قومی و مذهبی در سازمان ها نسبت به قبل کاهش یافته است.  
(د) فاصله حقوق و دستمزد بین زنان و مردان در سازمان های دولتی زیاد است.

۳- براساس نظریه دو عاملی هرزبرگ در سیستم جبران خدمات باید:

(الف) قبل از ایجاد انگیزه در کارکنان سازمان، عوامل بهداشتی افراد تأمین شود.  
(ب) برای جلوگیری از ترک خدمت به عوامل برانگیزنده ها توجه کرد.  
(ج) به تمام نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی تا خودشکوفایی توجه کرد.  
(د) مدیران منابع انسانی علاوه بر نیازهای فیزیولوژیک همزمان به نیازهای رشد، پیشرفت و ترقی افراد توجه نماید.

۴- مطالعات نشان می دهد در سازمان هایی که بین مدیران ارشد سطوح دیگر تفاوت پرداخت زیاد است:

(الف) میزان رضایت کارکنان بیش تر است.  
(ب) میزان نارضایتی مشتریان از طریق نارضایتی کارکنان بیش تر است.  
(ج) میزان شایستگی مدیران در انجام وظایف بیش تر است.  
(د) هیچ کدام

۵- فرق شغل سپاری و برون سپاری در این است که در برون سپاری:

(الف) از کارکنان سایر کشورها استفاده می کند.  
(ب) بخشی از فعالیت های خود را به شرکت دیگر می سپارد.  
(ج) افراد شاغل کار را در خانه انجام می دهند.  
(د) کیفیت مطرح است.

۶- وقتی سازمان در بازارهایی فعالیت می کند که محصولات کاملاً رقابتی ارائه می کند، سیستم پاداش باید بر ... تأکید کند؟

(الف) توسعه منابع انسانی (ب) رفتارهای مشتریان  
(ج) بهره‌وری کارکنان (د) تحلیل درونی سازمان

۷- استراتژیک ترین اقدامات منابع انسانی کدام است؟

(الف) ارزیابی عملکرد کارکنان (ب) سیستم های آموزش کارکنان  
(ج) کارراه شغلی (د) طرح های جبران خدمات

## ۸- اولین گام در ارزشیابی شغل:

- الف) تهیه شرح شغل‌ها  
 ب) انجام تجزیه و تحلیل شغل  
 ج) ایجاد مقیاس‌های پرداخت  
 د) انتخاب و به‌کارگیری مناسب‌ترین روش ارزشیابی شغل

## ۹- کدام‌یک از موارد زیر مربوط به شرایط و منطبق ساختارهای گریدینگ و پرداخت نیست؟

- الف) مناسب فرهنگ و نیاز سازمان و کارکنانش باشد.  
 ب) پاداش، توسعه عمودی و فرصت‌های کارراه را شفاف سازد.  
 ج) در پیاده‌سازی خط‌مشی‌های پرداخت و بودجه به سازمان کمک کند.  
 د) تعداد سطح و سلسله مراتب سازمانی در نظر گرفته شود.

## ۱۰- چنانچه سازمان‌ها از قدرت خود برای تأثیرگذاری در پرداخت استفاده کنند، در حقیقت کدام قلمرو جبران خدمات استفاده شده است؟

- الف) اجتماعی  
 ب) سیاسی  
 ج) ارتباطی  
 د) روان‌شناختی

## ۱۱- نقطه قوت پرداخت مبتنی بر شایستگی چیست؟

- الف) تمرکز بر ویژگی‌های فردی است.  
 ب) صرفاً برای کارکنان یدی قابل استفاده است.  
 ج) برای سازمان‌های بزرگ و پیچیده مناسب است.  
 د) برای سازمان‌های بزرگ و پیچیده مناسب نیست.

## ۱۲- در کدام سیستم‌های قابل پرداخت مشاغل به صورت نسبتاً دقیق تعریف می‌شوند و ارزش هر شغل تعیین‌کننده گرید پرداختی است که به شاغل آن اختصاص می‌یابد؟

- الف) پرداخت شاغل محور  
 ب) مبتنی بر مهارت  
 ج) پرداخت یادگیری محور  
 د) همه موارد

## ۱۳- کدام عبارت در مورد پرداخت‌ها درست است؟

- الف) پرداخت متغیر، پاداشی غیرمشروط است که به انجام وظیفه‌ای خاص از عملکرد مرتبط نشده است.  
 ب) پرداخت ثابت، پاداش مشروط به عملکرد بوده و میزان آن متغیر و ارائه آن غیرمنطقی و نیازمند کیفیت مشخصی از عملکرد است.  
 ج) هدف پرداخت متغیر، پرداخت در ازای عملکرد برجسته یا موفقیت در کار است.  
 د) هدف پرداخت ثابت، برانگیختن افراد برای تحقق سطوح بالاتر عملکرد است.

## ۱۴- از بررسی تحقیقات مرتبط با پرداخت متغیر چنین استنباط می‌شود که:

- الف) افراد و گروه‌ها با عملکرد بالا بیش‌تر از جبران خدمات مبتنی بر عملکرد استقبال می‌کنند.  
 ب) پرداخت به مدیران و کارکنان زمانی مؤثر است که به عملکرد شرکت پیوند یابد.  
 ج) بیش‌تر شرکت‌ها خواستار پرداخت براساس عملکرد فردی هستند تا عملکرد فردی را در راستای اهداف شرکت سوق دهند.  
 د) همه موارد

۱۵- در یک سازمان «مزایای سازمانی» شامل چه مواردی است؟

- (الف) مشاور مالی، رایانه‌های همراه و خودرو سازمانی  
 (ب) بیمه عمر، مهد کودک، وام و بن  
 (ج) بیمه درمانی، بیمه عمر، بیمه بیکاری و مرخصی استعلاجی  
 (د) اضافه‌کار، طرح امنیت اجتماعی و تعطیلات با حقوق

۱۶- طرح پاداش اقتضایی به روش هالزی با کدام مورد منطبق است؟

- (الف) تعداد تولید یا خدمت مشخص و استاندارد تعیین می‌شود.  
 (ب) پاداش کارانه باید بین کارگر و بقیه همکاران مرتبط تقسیم شود.  
 (ج) پاداش سود براساس سود کل سازمان پرداخت شود.  
 (د) باید نصف مبلغ صرفه‌جویی‌شده از لحاظ زمان انجام کار به کارگر انجام‌دهنده کار پرداخت شود.

۱۷- در پرداخت‌های انگیزشی تیمی، این نوع تیم‌ها افراد از حوزه‌های تخصصی مختلف روی فعالیتی به مدت چند ماه با هم کار می‌کنند و زمانی که کار تکمیل شد اعضای تیم منحل می‌شوند. این نوع تیم‌ها را می‌توان براساس انجام رضایت‌بخش کار و با توجه به زمان و بودجه مقرر آن پاداش داد.

- (الف) پروژه‌ای (ب) موقت (ج) کاری (د) سازمانی

۱۸- چنانچه شرکتی مبلغی را پرداخت کند که نه به سودآوری شرکت مربوط است و نه به مقایسه پرداخت‌ها کدام استراتژی جبران خدمات دانش‌گرها و استعدادها است؟

- (الف) رقابتی (ب) ستاره‌ها (ج) مبنی بر تسهیم سود (د) همه موارد

۱۹- مهم‌ترین پرداخت به کارکنان غیردولتی پرداخت ... است.

- (الف) مبتنی بر مهارت (ب) مبتنی بر شایستگی (ج) پایه (د) بازارمحور

۲۰- مقیاس سنتی پرداخت برای سازمان‌هایی مفید هستند که:

- (الف) ساختار ارگانیک دارند. (ب) دارای قرارداد کوتاه‌مدت با کارکنان هستند.  
 (ج) تعداد انتصابات شغلی کم است. (د) تأکید بر وفاداری و ثبات نیروی کار دارند.

### سؤالات تشریحی

- ۱) چالش‌های جبران خدمات را توضیح دهید؟ (۴ مورد)
- ۲) در چه شرایطی سیستم جبران خدمات هم‌سویی لازم با استراتژی‌های سازمان را ندارند؟
- ۳) طراحی سیستم جبران خدمات مبنی بر نظریه برابری را شرح دهید؟
- ۴) هر سازمانی با دو چالش بازار رقابتی مهم در تصمیم‌گیری پرداخت به کارکنان روبه‌رو است آن دو کدام‌اند؟ توضیح دهید.
- ۵) مشکلات برنامه‌های پرداخت انگیزشی مبنی بر عملکرد را شرح دهید؟ (۴ مورد)

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

## پاسخ سؤالات تشریحی

۱- صفحات ۲۹ تا ۳۴

۲- صفحه ۶۶

۳- صفحات ۸۳ تا ۸۴

۴- صفحه ۱۰۴

۵- پاراگراف آخر صفحه ۲۷۹ و صفحه ۲۸۰