

מבחן בניהול משאבי-אנוש :
דוגמאות לשאלות אמריקאיות

1. מהי העצמת עובדים?

- א. האצלת סמכות ספציפית לעובדים.
- ב. מתן אפשרות לעובדים לנהל את עצמם.
- ג. העברת תחומי אחריות וסמכות לעובדים.
- ד. ניהול שתפני של עובדים.
- ה. הבעת אמון ביכולות העובדים להשתפר.

2. מה מטרת תהליך גיוס?

- א. איתור המועמדים המתאימים לתפקיד.
- ב. בחינת ההתאמה של המועמדים לתפקיד.
- ג. החדרת אנשים חדשים לארגון.
- ד. קבלת החלטה על איוש משרות.

3. כאשר בניתוח עיסוקים שמים דגש על הקשר בין העיסוק לעיסוקים אחרים, מה מטרת ניתוח העיסוקים?

- א. השוואת שכר.
- ב. גיוס ומיון.
- ג. תכנון מסלולי קידום.
- ד. שיפור שיטות עבודה.
- ה. איתור צורכי הדרכה.

4. תפקיד טופס **קורות-חיים** הוא :

- א. להוות "כרטיס ביקור" של המועמד/ת.
- ב. לספק מידע ביוגרפי מלא על המועמד/ת.
- ג. לספק מידע לארגון על מידת התאמתו של המועמד/ת לתפקיד.
- ד. תשובות א' ו-ג' נכונות.

5. מה מטרת מקצוע ניהול משאבי אנוש היום?

- א. דאגה לרווחתם של העובדים.
- ב. ליווי מנהלים בדילמות ניהוליות.
- ג. פיתוח הדרכה לעובדים ולמנהלים.
- ד. מתן שירות מקצועי לכל בעלי העניין.
- ה. התמחות בשירותי מש"א.

6. כיצד ארגונים הופכים את הצורך בביטחון של העובדים לתמריץ?

- א. הקפדה על נהלי בטיחות.
- ב. חלוקת בונוסים.
- ג. השתתפות בביטוחי בריאות פרטיים.
- ד. הצבת מאבטחים בכניסה לעבודה.
- ה. תשובות ב' ו-ג' נכונות.

7. מה אפיין את מחלקות כוח האדם שהוקמו בארגונים במחצית הראשונה של המאה ה-20?

- א. הן עסקו בעיקר בגיוס ומיון.
- ב. הן התמקדו בשיטות להגברת התפוקה של העובדים.
- ג. הדגש העיקרי שלהן היה על הדרכה והערכת ביצועים.
- ד. תשובות א' ו-ב' נכונות.

8. מה מהבאים משמש כאינדיקטור לניבוי מצבת כוח-אדם עתידית בארגון?

- א. היקפי המכירות של המתחרים.
- ב. היקפי המועסקים אצל הלקוחות.
- ג. רמות המלאי של הספקים.
- ד. שיעורי הרווח של המתווכים.

9. שיחת משוב היא :

- א. חלק מתהליך מיון.
- ב. כלי הדרכה.
- ג. תוצר של הערכת עובדים.
- ד. נוהל מקובל בארגונים רבים.
- ה. חלק משגרת יומיום במקומות עבודה.

10. איזה מהכלים הבאים **אינו** משמש למיון :

- א. ראיון.
- ב. גרפולוגיה.
- ג. תצפית.
- ד. קורות-חיים.
- ה. מבחנים.

11. איזה משיטות הגיוס הבאות היא חובה בארגונים ציבוריים?

- א. מכרזים פנימיים.
- ב. ניווד או העברות תפקיד.
- ג. המלצות עובדי הארגון.
- ד. החזרת עובדים שפרשו.

12. כאשר עובד מקבל בסיום תהליך הערכת עובדים ציון בודד, מה היה תוצר הטופס?

- א. הערכת ביצוע.
- ב. קריטריון מצרפי משוקלל.
- ג. קריטריון מרובה.
- ד. אף תשובה לא נכונה.

13. מי מהבאים אינו מתאר אמצעי ניהולי, אשר מאפשר לארגונים לשמור על גמישות מקסימאלית היום?

- א. קיטון (downsizing).
- ב. העסקת פרי-לאנסרים.
- ג. Reengineering.
- ד. העסקת עובדים בחוזים אישיים.

14. כיצד תרבות הצריכה משתקפת היום בניהול עובדים?

- א. מעבר לחוזים אישיים.
- ב. הבאת כיבוד לשיבות.
- ג. מתן ביטוחי אובדן כושר עבודה.
- ד. הפקת אירועי חברה.

15. איזה סוג ראיון מבוסס על שיחה חופשית עם המרואיינים?

- א. ראיון מובנה.
- ב. ראיון מובנה למחצה.
- ג. ראיון פתוח.
- ד. ראיון מצבי.

16. איזה כלי משמש באיסוף נתונים לצורך ניתוח עיסוקים איכותי?

- א. תצפית על בעל/ת העיסוק.
- ב. מבחן גרפולוגי לבעל/ת העיסוק.
- ג. מבחן אינטליגנציה לבעל/ת העיסוק.
- ד. ניתוח קורות-החיים של בעל/ת העיסוק.

17. על איזה רמת צרכים בהיררכיית הצרכים של מסלאו עונים ארגונים אשר מציעים לעובדיהם מכוניות באמצעות הסכם ליסינג?

- א. צרכים פיזיולוגיים.
- ב. צורכי ביטחון.
- ג. צורכי שייכות וקשר.
- ד. צורכי הערכה וכבוד.
- ה. צורכי הגשמה עצמית.

18. כאשר מנהלים עובדים באמצעות פיקוח צמוד, הקפדה על שעות תחילה וסיום של העבודה, מתן אישורים ליציאה להפסקות ולשירותים, איזה תפיסת עולם ניהולית מתבטאת באופן ניהול זה?

- א. שיטת הניהול המדעי של טיילור.
- ב. מודל שני הגורמים של הרצברג.
- ג. תפיסת ניהול משאבי-אנוש.
- ד. תפיסת ניהול הון-אנושי.
- ה. מודל הצבת מטרות של לוק.

19. מדוע משתמשים בגרפולוגיה?

- א. הגיוני להניח שכתב יד מנבא התנהגות.
- ב. אנשים אוהבים שמנתחים את כתב-ידם.
- ג. זהו כלי מיון שהתגלה כאמין ומהימן.
- ד. קל להשיג כתב יד ממועמדים לעבודה.

20. מהו ניתוח עיסוקים?

- א. בחינת התאמה של מועמדים לעיסוקים.
- ב. איסוף מידע על עיסוק במטרה להפיק ממנו מסקנות והמלצות.
- ג. תכנון שיטות לאיתור מועמדים לעיסוקים.
- ד. איסוף מידע על עיסוק לצורך תיעוד.
- ה. מידע בסיסי לצורך תכנון סקרים ארגוניים.

21. מהם מחפשים אקטיביים?

- א. אנשים שמסייעים בחיפושים אחר נעדרים.
- ב. אנשים שמגיעים מיוזמתם למקומות עבודה.
- ג. אנשים שתפקידם הוא לבצע חיפושים.
- ד. אנשים שהתחביב שלהם הוא לעשות חיפושים.

22. כאשר מראינת מעדיפה מועמדת שלמדה באותו בי"ס כמוה, איזה הטיה פסיכולוגית משפיעה עליה?

- א. אופי המידע.
- ב. רושם ראשוני.
- ג. אפקט ההילה.
- ד. הטיית הדמיון.

23. מבחני אישיות מספקים מידע על :

- א. היבטים רגשיים ותכונות של המועמד/ת.
- ב. יכולות קוגניטיביות של המועמד/ת.
- ג. יכולות פסיכו-מוטוריות של המועמד/ת.
- ד. הישגים הלימודיים של המועמד/ת.

24. מהי הערכה מוחלטת?

- א. השוואת ביצועי העובד לביצועי עובדים אחרים.
- ב. השוואת ביצועי העובד לקריטריונים נתונים.
- ג. השוואת ביצועי העובד לתלונות לקוחות.
- ד. השוואת ביצועי העובד לנתוני מכירות.
- ה. השוואת ביצועי העובד לביצועים מוחלטים.

25. שאלון שמתמקד בשאיפות בתחום העבודה הוא :

- א. שאלון נטיות.
- ב. שאלון כושר.
- ג. שאלון הישג.
- ד. שאלון אישיות.
- ה. שאלון פסיכומטרי.