

מרכז אקדמי פרס
ניהול משאבי אנוש

- המבחן מורכב מ-33 שאלות בנוסח "אמריקאי" ועליך לבחור את האופציה המתאימה ביותר.
- סך הכל עליך לענות על 30 שאלות מתוך ה-33. עליך לבחור רק את השאלות עליהן בחרת לענות ולסמן בבירור.
- היה ויסומנו יותר מ – 30 תשובות, תיבדקנה 30 התשובות הראשונות.
- עליך לסמן את התשובות אך ורק בגיליון התשובות המצורף. לא תיבדקנה תשובות בגוף השאלון.
- בסוף המבחן יש להחזיר את שאלון המבחן במלואו.
- משך הבחינה : שעתיים
- חומר עזר : אסור

(1) היתרון של 'גיוס פנימי' הוא:

- א) הגדלת הסיכוי להעלאת רמת החדשנות בארגון
- ב) חיזוק הביטחון התעסוקתי של עובדי הארגון
- ג) העובדה שהעובד שקודם ינהל עמיתים שלו לשעבר שהוא כבר מכיר
- ד) זמן הקליטה לתפקיד צפוי להיות ממושך ויסודי, דבר שיאפשר קליטה נכונה

(2) בהערכת ביצועים במתכונת 360 :

- א. המנהל הישיר וכן המנהל העקיף מעריכים את העובד
- ב. התהליך מאפשר לעובד להעריך את עצמו
- ג. גורמים שונים שעובדים עם העובד המוערך נותנים הערכה לתפקודו
- ד. כל התשובות הנ"ל נכונות

(3) אחד המאפיינים המבטיחים את הצלחתה של ההדרכה הוא:

- א. שימוש בלעדי ב - OJT.
- ב. בחירת מדריכים ידועים ובעלי שם בלבד.
- ג. שילוב של שיטות הדרכה שונות.
- ד. ביצוע תהליך הערכת הדרכה.

(4) בצוע תהליך מלא של הערכת של תוכנית ההדרכה פירושה:

- א. שיש לבדוק את תוכנית ההדרכה מספר חודשים לאחר סיומה. רק אז תוכל להתקבל תמונה אמיתית ומשקפת.
- ב. להפיק משובים מהעובדים על התוכנית בפגישה האחרונה.
- ג. בדיקת תוכנית ההדרכה כבר מראשיתה כדי שעדיין ניתן יהיה לשפר/להפסיק את ההדרכה.
- ד. בדיקת ידע של העובדים על מנת לראות מה הבינו ומה הפנימו.
- ה. אף תשובה אינה נכונה.

(5) בניתוח עיסוקים, החלק העוסק בדרישות העיסוק כולל:

- א. אפיון כמותי של דרישות העיסוק
- ב. תוכן העיסוק והפעילויות המבוצעות בו
- ג. ידע, השכלה והכשרה, ערכים, ניסיון מקצועי, מיומנויות ויכולות, מאפיינים פיזיים ו/או אישיותיים
- ד. חשיבות התפקיד, מיקומו בהיררכיה, סמכות ואחריות (תקציב, כפיפים), אופני הדיווח, תנאי העסקה

(6) מבחנים פסיכומטריים, ראיון אישי ומבחני אישיות הם כלים ל:

- א. הדרכת עובדים
- ב. קליטת עובדים
- ג. מיון עובדים
- ד. גיוס עובדים
- ה. הערכת עובדים

7) אפרת מנהלת מוצר בחברת "מסעות בע"מ". חבריה לעבודה מתארים אותה כמנומסת, מתחשבת בחבריה לעבודה. בהערכה היא קיבלה משוב מעולה ובו צוין כי היא אדם אחראי ומהימן. במונחים של חמשת הגדולים Big Five ניתן לומר כי אפרת:

- א. גבוהה ביציבות רגשית
- ב. גבוהה בנעם ובמצפוניות
- ג. גבוהה בנעימות ובפתיחות לניסיון
- ד. גבוהה בנעימות וביציבות רגשית

8) עירן הגיע לראיון עבודה. לאחר הריאיון אמר עליו המראיין: "את/ה חושד/ת שהמראיין שגה באפקט ההילה מה אמר המראיין שתואם לאפקט ההילה?".

- א. "לדעתי עירן עזב את עבודתו הקודמת כי הוא אינו בשל מספיק באופיו"
- ב. "ידוע שעירן אינו בשל באופיו, אז הוא בטח עובד לא אמין"
- ג. "עירן גר בבאר שבע והבאר שבעיים לא אמינים"
- ד. "ממש לא הרגשתי חיבור לעירן בהרבה מובנים, לכן אני בטוח שהוא לא יתאים לתפקיד"

9) מהי מטרת תהליך מיון?

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