



زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۴۰ تشریحی: ۰

درس: سیستم های پرداخت حقوق و دستمزد

رشته تحصیلی/گد درس: مهندسی صنایع، مهندسی صنایع (چندبخشی) ۱۱۲۲۰۲۸

- ۱- کدامیک از گزینه های زیر بعنوان ابعاد حفظ تعادل در تعیین یک استراتژی با رویکرد مناسب برای نظام حقوق و دستمزد محسوب نمیگردد
۱. حفظ منافع ملی
 ۲. حفظ منافع مصرف کنندگان
 ۳. حفظ منافع کارفرما
 ۴. حفظ منافع کارکنان
- ۲- رایج ترین روش در تعیین نرخ یا افزایش حقوق و دستمزد کدام گزینه می باشد
۱. طبقه بندی مشاغل
 ۲. همخوانی با استراتژیهای سازمان
 ۳. مطابقت با واحدهای مشابه
 ۴. تعیین سندیکای کارگری
- ۳- انجام بازنگری منظم و مرتب و کمی در باره واقعیتهای حقوق و دستمزد به طور دائم چه نامیده میشود
۱. بازنگری طبقه بندی مشاغل
 ۲. تطبیق شغل با حقوق
 ۳. طبقه بندی مشاغل
 ۴. حسابرسی حقوق و دستمزد
- ۴- کدام گزینه به معنی خط حقوق و مزایا نامیده میشود
۱. حداقل دستمزد
 ۲. حداکثر دستمزد
 ۳. حد متوسط حقوق و دستمزد
 ۴. خطوط حداقل و حداکثر حقوق و دستمزد
- ۵- در کدامیک از مکاتیب زیر مبنای پرداخت حقوق و دستمزد بهره وری نهایی میباشد
۱. مارژینالیست
 ۲. کلاسیک
 ۳. اسکولاستیک
 ۴. نئوکلاسیک
- ۶- کدامیک از نظریه های حقوق و دستمزد نتیجه تکامل سایر نظریه پرداختها و منطقی ترین نظریه در ساختار مزد و نظام جبران خدمت کارکنان محسوب میگردد
۱. نظریه دستمزد بر اساس چسبندگی دستمزدها
 ۲. نظریه دستمزد بر اساس فرهنگ سازمانی
 ۳. نظریه دستمزد بر اساس بهره وری
 ۴. نظریه دستمزد بر اساس سرمایه گذاری مزد
- ۷- در کدامیک از اصول تساوی جبران خدمت می بایست حقوق کارکنان در هر رده قابل مقایسه با مشاغل مشابه در سازمانهای دیگر باشد
۱. تساوی سازمانی
 ۲. تساوی برون سازمانی
 ۳. تساوی درون سازمانی
 ۴. تساوی فردی
- ۸- کدامیک از گزینه های زیر بعنوان اهداف نظام پرداخت محسوب نمیگردد
۱. رعایت قوانین و مقررات
 ۲. تامین امنیت شغلی
 ۳. تامین در پرداخت
 ۴. استمرار پیمان



زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۴۰ تشریحی: ۰

درس: سیستم های پرداخت حقوق و دستمزد

رشته تحصیلی/گد درس: مهندسی صنایع، مهندسی صنایع (چندبخشی) ۱۱۲۲۰۲۸

۹- کدامیک از شاخصهای زیر بعنوان شاخص و مولفه در بخش اجرا نظام پرداخت کارکنان مورد بررسی قرار میگیرد

۱. توجه به رفاه کارکنان
۲. رفع تبعیض
۳. رعایت عدالت در پرداخت
۴. نظارت و کنترل

۱۰- شاخصی که میزان تغییرات مختلف را در یک فاصله و یا زمان افزایش نشان میدهد چه نامیده میشود

۱. قیمت
۲. انحراف تولید
۳. عددی
۴. قیمت کل

۱۱- شاخص جمعی موزون به کدامیک از روشهای زیر محاسبه نمیگردد

۱. لاس پیر
۲. روش سال نمونه
۳. سریهای زمانی
۴. پاشه

۱۲- در سال ۱۳۹۰ مزد روزانه ۱۳ هزار تومان تعیین گردیده است در صورتیکه $CPI = 146$ باشد نرخ تعدیل یافته مزد چه مقدار میباشد

۱. ۸۹
۲. ۱۱
۳. ۱۷۲
۴. ۱۲۳

۱۳- کدام گزینه مراحل عملیاتی طبقه بندی مشاغل را بصورت صحیح ارائه نموده است

۱. تهیه طرح مقدماتی، تصویب طرح، تهیه مقدمات اجرا، اجرای طرح
۲. تهیه مقدمات اجرا، تهیه طرح مقدماتی، تصویب طرح، اجرا طرح
۳. تهیه مقدمات اجرا، تصویب طرح، تهیه طرح مقدماتی، اجرای طرح
۴. تهیه طرح مقدماتی، تهیه مقدمات اجرا، تصویب طرح مقدماتی، اجرای طرح

۱۴- کدامیک از روشهای زیر بعنوان روش کمی ارزشیابی هر شغل در مقایسه با سایر مشاغل میباشد

۱. روش رتبه بندی
۲. روش مقایسه عوامل
۳. روش طبقه بندی
۴. روش امتیازی

۱۵- در روش مقایسه زوجی در صورتیکه ۷ شغل در یک واحد وجود داشته باشد تعداد مقایسه مشاغل چه تعدادی میباشد

۱. ۴۹
۲. ۳۶
۳. ۲۱
۴. ۱۳

۱۶- در کدامیک از روشهای ارزشیابی، مشاغل بر اساس عوامل تشکیل دهنده آنها جزبه جز ارزشیابی میشوند

۱. رتبه بندی
۲. طبقه بندی
۳. مقایسه عوامل
۴. امتیازی

۱۷- ارزشیابی ذهنی و خطای هاله ای از معایب کدامیک از روشهای طبقه بندی مشاغل می باشد

۱. رتبه بندی
۲. طبقه بندی مشاغل
۳. مقایسه عوامل
۴. امتیازی



زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۴۰ تشریحی: ۰

درس: سیستم های پرداخت حقوق و دستمزد

رشته تحصیلی/گد درس: مهندسی صنایع، مهندسی صنایع (چندبخشی) ۱۱۲۲۰۲۸

۱۸- کدام گزینه بعنوان معیارهای ارزشیابی عملکرد محسوب نمی گردد

۱. معیارهای کمی ۲. معیارهای کاری ۳. معیارهای اخلاقی ۴. معیارهای ارزشی

۱۹- کدامیک از مقیاسهای ارزیابی عملکرد دارای دقت خیلی زیاد می باشد

۱. ذهنی مستقیم ۲. عینی مستقیم ۳. ذهنی غیر مستقیم ۴. عینی غیر مستقیم

۲۰- کدامیک از روشهای زیر بعنوان روش ارزشیابی مبتنی بر مقایسه فرد با دیگران مطرح میگردد

۱. رتبه بندی ترسیمی ۲. استاندارد مختلط ۳. توزیع اجباری ۴. رتبه ای رفتاری

۲۱- کدامیک از روشهای ارزشیابی مبتنی بر استاندارد عملکرد فردی به نتیجه کلی عملکرد شغل مربوط میشود

۱. استاندارد ۲. مدیریت بر مبنای هدف ۳. شاخص مستقیم ۴. مقایسه زوجی

۲۲- کدامیک از گزینه های زیر بعنوان کاربرد سیستمهای ارزیابی شاغلین محسوب نمیگردد

۱. تعمیر یک نظر کلی ۲. تمایل به ارزش واحد ۳. بازخور اطلاعات و نتایج حاصله به کارمندان ۴. همسو سازی شاغلین

۲۳- از نظر هرزبرگ کدامیک از عوامل زیر بعنوان عوامل بهداشتی محسوب میگردد

۱. قدرانی ۲. کیفیت نظارت ۳. رشد فردی ۴. پیشرفت

۲۴- کدامیک از اندیشمندان زیر نیاز به پیشرفت را بعنوان یک منبع انرژی مطرح مینماید

۱. مک کلند ۲. الدفرس ۳. هرزبرگ ۴. مازلو

۲۵- در کدامیک از نظریه های رضایت بیرونی پرداخت را با میزان کار مرتبط مینماید

۱. لوتن ۲. تیلور ۳. نظریه برابری ۴. نظریه بازتاب غیر مکانیکی

۲۶- کدامیک از گزینه های زیر کل هزینه های رفاهی را بصورت کامل و صحیح بیان نموده است

۱. هزینه های متفرقه + هزینه های سرانه + هزینه های بالاسری + وقت رفاهی
۲. هزینه های برنامه + هزینه متفرقه + هزینه های سرانه + هزینه های بالاسری + وقت رفاهی
۳. هزینه های برنامه + هزینه متفرقه + هزینه های سرانه + هزینه های بالاسری
۴. هزینه های برنامه + هزینه متفرقه + هزینه های بالاسری + وقت رفاهی



زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۴۰ تشریحی: ۰

درس: سیستم های پرداخت حقوق و دستمزد

رشته تحصیلی/گد درس: مهندسی صنایع، مهندسی صنایع (چندبخشی) ۱۱۲۲۰۲۸

۲۷- مشاوره بازنشستگی در کدامیک از اقسام مزایا جبران خدمت نقدی جایگذاری میگردد

۱. مزایای مسئولیت
۲. مزایای رفاه و تامینی
۳. مزایای وابسته به شغل
۴. مزایای مستقل از شغل

۲۸- جدول حقوقی یک سازمان بر مبنای کدام گزینه محسوب میگردد

۱. محور امتیازات
۲. تعداد طبقات مشاغل
۳. ارزشیابی مشاغل
۴. بررسیهای حقوق و دستمزد

۲۹- کدام گزینه مزایای امکانات رفاهی را بصورت کامل بیان نموده است

۱. بازنشستگی، حین کار
۲. فردی، خانوادگی
۳. جسمی، روانی
۴. بهداشتی، انگیزشی

۳۰- کدامیک از گزینه های زیر بعنوان اصول حاکم بر رفاه کارکنان نمیشد

۱. اصل رعایت عدالت
۲. اصل حفظ کرامت انسانی
۳. اصل رشد و تکامل معنوی
۴. اصل پیشرفت کارکنان

۳۱- کدامیک از مدلها و نگرشهای علمی رفاه کارکنان مبتنی بر توسعه انسانی بوده و منبع اصلی را قدرت و ثروت نیروی انسانی میپندارد

۱. نگرش کلاسیک
۲. نگرش توسعه ای
۳. نگرش نئوکلاسیک
۴. نگرش مدرن

۳۲- کدامیک از روشهای بررسی ماهیت شغل از نظر روش تعیین استاندارد به ارزیابی مهندسی معروف است

۱. روش مطالعه زمانی
۲. روش نتایج کار
۳. روش بررسی گزارشهای کار
۴. روش نمونه برداری

۳۳- کدامیک از اسامی زیر مترادف سیستم پرداخت در قبال کار نمیشد

۱. پرداخت مبتنی بر کارایی
۲. پرداخت مبتنی بر نتایج
۳. پرداخت متغییر یا بهره وری
۴. نظام کارانه

۳۴- کدام گزینه تفاوت بین روش پاداش هالسی و روش دستمزد روان را بصورت صحیح تعریف کرده است

۱. در روش روان، نرخ دستمزد به سرعت کارگر بستگی دارد
۲. در روش هالسی، دستمزد به تعداد قطعات تولیدی بستگی غیر مستقیم دارد
۳. در روش روان، ماخذ براساس قدرت میباشد
۴. در روش هالسی، تخصص لازم برای کارگر در نظر میباشد



زمان آزمون (دقیقه): تستی: ۶۰ تشریحی: ۰

تعداد سوالات: تستی: ۴۰ تشریحی: ۰

درس: سیستم های پرداخت حقوق و دستمزد

رشته تحصیلی/گد درس: مهندسی صنایع، مهندسی صنایع (چندبخشی) ۱۱۲۲۰۲۸

۳۵- در مبحث عوامل مهارتهای شاغل، عامل تجربه به چه نام های طبقه بندی میگردد

۱. مرتبط و غیر مرتبط ۲. مفید و غیر مفید ۳. مفید و مرتبط ۴. مرتبط و غیر مفید

۳۶- کدامیک از عوامل شرایط ناشی از وظایف و مسئولیتهای شغلی به وجود شرایط ناراحت کننده و ناخوشایند مداوم در محیط کار ارتباط دارد

۱. عامل خطرات ناشی از ماهیت وظایف ۲. عامل صدمات ناشی از شغل
۳. عامل شرایط فیزیکی محیط کار ۴. عامل شرایط انسانی

۳۷- کدامیک از گزینه های زیر بعنوان اهداف روش ارزیابی مشاغل سرپرستی و مدیریتی "هی" محسوب نمیگردد

۱. نگهداری و پرورش مدیران ۲. ارزشیابی مناسب شغل
۳. ارزشیابی عملکرد شغلی بر پایه معیارهای مشخص ۴. ارتقا و انتصاب مناسب مدیران

۳۸- کدام گزینه طبقه بندی هزینه های در نظام آمار مالی دولت را بصورت صحیح دسته بندی نموده است

۱. مصارف و عملیاتی ۲. وظیفه ای و اقتصادی ۳. دولتی و غیر دولتی ۴. عمرانی و برنامه ای

۳۹- حق التدریس اعضا هیئت علمی دانشگاهها به چه صورت محاسبه میگردد

۱. اضافه تدریس + میزان ساعت کارکرد ۲. حقوق پایه + اضافه تدریس
۳. فوق العاده مخصوص + حقوق پایه ۴. حقوق پایه + اضافه ساعت تدریس

۴۰- کدامیک از گزینه های زیر بعنوان اهداف حمایت از مزد در مقاله های بین المللی محسوب نمیگردد؟

۱. حفظ قدرت خرید کارگران در تامین حداقل مخارج خود و خانواده آنان در حد یک الگوی مناسب
۲. برقراری راهکارهای که قدرت خرید مزد را در برابر افزایش تورم مقاوم میکند
۳. برقراری مناسبات صحیح مزد بین کارگران و کارفرمایان
۴. جلوگیری از ایجاد سندیکاهای کارگری و کارترهای کارفرمایان و برهم زدن عرضه و تقاضای کار