

מבוא למש"א:

האם הבנתי
את הפרק?



שאלה 1: מהם התפקידים שבהם עוסקת מחלקת מש"א?

1. לגייס; להכשיר; לקלוט להעריך עובדים;
2. לתגמל עובדים כשצריך; ולפטר עובדים כשצריך;
3. להביא לאופטימום את הקשרים בין העובדים;
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1 – 2 נכונות.

מהם התפקידים שבהם עוסקת מחלקת מש"א?

1. לגייס; להכשיר; לקלוט להעריך עובדים;
2. לתגמל עובדים כשצריך; ולפטר עובדים כשצריך;
3. להביא לאופטימום את הקשרים בין העובדים;
4. **כל התשובות נכונות;**
5. רק תשובות 1 – 2 נכונות.

שאלה 2 מדוע המשאב האנושי הוא היקר שבמשאבי הארגון?

- .1 בגלל עלויות העבודה: עובדים עולים לארגון
כסף רב;
- .2 בגלל נזקים שעובדים עלולים לגרום, במכוון
(למשל - נקמה) או כתוצאה מהתרשלות;
- .3 שתי התשובות נכונות.
- .4 אף תשובה אינה נכונה.

תשובה

- .1 בגלל עלויות העבודה: עובדים עולים לארגון כסף רב;
- .2 בגלל נזקים שעובדים עלולים לגרום, במכוון (למשל - נקמה) או כתוצאה מהתרשלות;
- .3 **שתי התשובות נכונות.**
- .4 אף תשובה אינה נכונה.

שאלה 3: סמן את המשפטים הנכונים:

1. ניהול משאבי אנוש קיים מסוף המאה ה-19 בעקבות התיעוש המואץ, שיצר צורך בכמות גדולה של עובדים.
2. מטלות כמו מיון וגיוס עובדים; גיוסם, הדרכתם, קליטתם וניהול שכרם חייב התמקצעות.
3. תחלופת העובדים הגיעה למאות אחוזים הפכה לבעיה הדורשת היערכות והתמקצעות מיוחדים.
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. ניהול משאבי אנוש קיים מסוף המאה ה-19 בעקבות התיעוש המואץ, שיצר צורך בכמות גדולה של עובדים.
2. מטלות כמו מיון וגיוס עובדים; גיוסם, הדרכתם, קליטתם וניהול שכרם חייב התמקצעות.
3. תחלופת העובדים הגיעה למאות אחוזים הפכה לבעיה הדורשת היערכות והתמקצעות מיוחדים.
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 4: מה חקרו פסיכולוגים ופיזיולוגים תעשייתיים בעידן הניהול המדעי?

1. את הגורמים המשפיעים על העובד ושיטות להפחתת עייפות;
2. את מדידת התפוקה האישית של כל אחד מהעובדים; וקביעת תקני ייצור;
3. את מכלול הגורמים שיכולים לשפר את רווחת העובדים;
4. כל התשובות נכונות.
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. את הגורמים המשפיעים על העובד ושיטות להפחתת עייפות;
2. את מדידת התפוקה האישית של כל אחד מהעובדים; וקביעת תקני ייצור;
3. את מכלול הגורמים שיכולים לשפר את רווחת העובדים;
4. כל התשובות נכונות.
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 5: מה אינו שייך לתנאים של ביורוקרטיה במיטבה, ע"פ ובר?

1. חלוקת עבודה;
2. התמחות;
3. סמכויות כללים ונהלים;
4. קידום ע"פ ותק וידע;
5. יחסים אישיים בארגון.

תשובה

- .1 חלוקת עבודה;
- .2 התמחות;
- .3 סמכויות כללים ונהלים;
- .4 קידום ע"פ ותק וידע;
- .5 יחסים אישיים בארגון.

שאלה 6: מחקרי הות'ורן היו

1. הבסיס למודל הארגון הבירוקרטי של וובר;
2. הבסיס לגישת הניהול המדעי של טיילור;
3. הם היוו הבסיס לגישת יחסי האנוש;
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 הבסיס למודל הארגון הבירוקרטי של וובר;
- .2 הבסיס לגישת הניהול המדעי של טיילור;
- .3 **הם היוו הבסיס לגישת יחסי אנוש;**
- .4 כל התשובות נכונות;
- .5 רק תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 7: חלוקת עבודה ברורה היא המאפיין של ארגון יעיל על פי...

1. גישת יחסי האנוש;
2. גישת הניהול המדעי;
3. הגישה המערכתית;
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 גישת יחסי האנוש;
- .2 גישת הניהול המדעי;
- .3 הגישה המערכתית;
- .4 כל התשובות נכונות;
- .5 רק תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 8: מה ההבדל בגישות של אלטון מאיו וטיילור לעובדים?

1. **מאיו דיבר על ניהול עובדים כגורמי ייצור וטיילור על ניהול עובדים כבני אדם.**
2. **מאיו וטיילור דיברו על ניהול עובדים כגורמי ייצור.**
3. **מאיו דיבר על תיאוריית הצרכים וטיילור דיבר על תיאוריית הייחוס.**
4. **טיילור התייחס לניהול עובדים כגורמי ייצור ומאיו כבני אדם.**
5. **אף תשובה אינה נכונה.**

תשובה

1. **מאיו דיבר על ניהול עובדים כגורמי ייצור וטיילור על ניהול עובדים כבני אדם.**
2. **מאיו וטיילור דיברו על ניהול עובדים כגורמי ייצור.**
3. **מאיו דיבר על תיאוריית הצרכים וטיילור דיבר על תיאוריית הייחוס.**
4. **טיילור | התייחס לניהול עובדים כגורמי ייצור ומאיו | כבני אדם.**
5. **אף תשובה אינה נכונה.**

שאלה 9: מה ההבדל בין מנהלים המאמינים בגישה X לאלה הדוגלים ב-Y, ע"פ מקגרגור?

1. מנהלי X מאמינים בעובדיהם, ומנהלי Y חושבים שהם עצלנים.
2. מנהלי X מאמינים בניהול מכוון של אנשים, ומנהלי Y במשימה.
3. מנהלי X מפתחים את עובדיהם, ומנהלי Y אינם מפתחים אותם.
4. מנהלי X סבורים שעובדיהם עצלנים, ומנהלי Y סבורים הם אוהבים לעבוד.
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

- .1 מנהלי X מאמינים בעובדיהם, ומנהלי Y חושבים שהם עצלנים.
- .2 מנהלי X מאמינים בניהול מכוון של אנשים, ומנהלי Y במשימה.
- .3 מנהלי X מפתחים את עובדיהם, ומנהלי Y אינם מפתחים אותם.
- .4 מנהלי X סבורים שעובדיהם עצלנים, ומנהלי Y סבורים הם אוהבים לעבוד.
- .5 תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 10: יוסי הוא מנהל שמאמין בתאוריה X. אילו מהמשפטים הבאים נכון לגביו?

1. העובדים עצלנים מטבעם.
2. עובדים מוצאים בעבודה רמת עניין נמוכה ביותר.
3. אנשים ישקיעו מאמץ רק כאשר דוחפים אותם.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות.
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. העובדים עצלנים מטבעם.
2. עובדים מוצאים בעבודה רמת עניין נמוכה ביותר.
3. אנשים ישקיעו מאמץ רק כאשר דוחפים אותם.
4. תשובות 1 עד 3 נכונות.
5. רק תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 11: התיאוריה של מקס וובר ממוקדת, בעיקר:

1. בסביבה.
2. בארגון.
3. בעובד.
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1 ו- 2 נכונות.

תשובה

1. בסביבה.
2. בארגון.
3. בעובד.
4. כל התשובות נכונות;
5. רק תשובות 1 ו- 2 נכונות.

שאלה 12: לפי תיאורית הניהול המדעי

1. אנשים מונעים ע"י גורמים רבים ומורכבים.
2. יש יותר מדרך אחת נכונה לביצוע העבודה.
3. אנשים שואפים לעבודה משמעותית.
4. תגמולים צריכים להיות תלויים בביצוע.
5. תשובות 1-2 נכונות.

תשובה

1. אנשים מונעים ע"י גורמים רבים ומורכבים.
2. יש יותר מדרך אחת נכונה לביצוע העבודה.
3. אנשים שואפים לעבודה משמעותית.
4. תגמולים צריכים להיות תלויים בביצוע.
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 13: מה יציע טיילור על פי גישת הניהול המדעי שלו על מנת לגרום לעובדים לעבוד טוב יותר?

1. לפקח באופן צמוד על עבודתם;
2. לתת להם משימות מעניינות יותר;
3. לתגמל אותם בהתאם למספר שעות העבודה
שהם נמצאים בפועל במפעל;
4. להציע לעובדים קביעות;
5. לשתף אותם בבניית מדיניות עמידה בזמנים של
החברה.

תשובה

1. לפקח באופן צמוד על עבודתם;
2. לתת להם משימות מעניינות יותר;
3. לתגמל אותם בהתאם למספר שעות העבודה שהם נמצאים בפועל במפעל;
4. להציע לעובדים קביעות;
5. לשתף אותם בבניית מדיניות עמידה בזמנים של החברה.

שאלה 14: מה השוני בהדגשים בין ובר לטיילור?

1. ובר מתמקד במבנה הארגון כמערכת ליניארית; וטיילור ממתמקד בתהליכי העבודה בארגון.
2. טיילור דיבר על תמריצים לעובדים שיעמדו במכסה שהותאמה להם; וובר לא.
3. ובר ייצג את הגישה המדעית; וטיילור את גישת משאבי אנוש.
4. כל התשובות נכונות.
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 14: מה השוני בהדגשים בין ובר לטיילור?

1. ובר מתמקד במבנה הארגון כמערכת ליניארית; וטיילור ממתמקד בתהליכי העבודה בארגון.
2. טיילור דיבר על תמריצים לעובדים שיעמדו במכסה שהותאמה להם; וובר לא.
3. ובר ייצג את הגישה המדעית; וטיילור את גישת משאבי אנוש.
4. כל התשובות נכונות.
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 15: ניהול משאבי אנוש נולד ב...

1. במחלקות "לניהול המנגנון" שהתפתחו בארגונים אחרי המהפכה התעשייתית.
2. במחלקות משאבי אנוש שהתפתחו אחרי ניסויי הות'ורן ומחקריו של מאיו.
3. שתי התשובות אינן נכונות

שאלה 15: ניהול משאבי אנוש נולד ב...

1. במחלקות "לניהול המנגנון" שהתפתחו בארגונים אחרי המהפכה התעשייתית.
2. במחלקות משאבי אנוש שהתפתחו אחרי ניסויי הות'ורן ומחקריו של מאיו.
3. שתי התשובות אינן נכונות.

שאלה 16: איזו תיאוריה מסבירה את תופעת ה'סניוריטי' בארגונים (כבוד לוותיקים)?

1. של מקס ובר;
2. של טיילור;
3. של מאיו;
4. של הרצברג;
5. של מקגרבור.

תשובה

1. של מקס ובר;
2. של טיילור;
3. של מאיו;
4. של הרצברג;
5. של מקגרבור.

שאלה 17: מה משמעות המושג: "הארגון הבלתי פורמלי"?

1. זהו ארגון שמתהווה בהתארגנות עצמית, בתוך הארגון הפורמלי.
2. **לארגון הבלתי פורמלי** יש חוקים משלו, ערכים משלו, נורמות עבודה משלו ומנהיגים משלו!
3. יש חשיבות רבה ל**תהליכים חברתיים** בסביבת העבודה!
4. כל התשובות נכונות;
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 17: מה משמעות המושג: "הארגון הבלתי פורמלי"?

1. זהו ארגון שמתהווה בהתארגנות עצמית, בתוך הארגון הפורמלי.
2. **לארגון הבלתי פורמלי** יש חוקים משלו, ערכים משלו, נורמות עבודה משלו ומנהיגים משלו!
3. יש חשיבות רבה ל**תהליכים חברתיים** בסביבת העבודה!
4. **כל התשובות נכונות;**
5. תשובות 1-2 נכונות.

שאלה 18: מחקרי הות'ורן לימדו אותנו, בין היתר...

1. שהתפוקה נקבעת על ידי ההנהלה;
2. שהתקופה נקבעת על ידי העובדים.
3. שעובדים שקצב עבודתם מהיר דיווחו על פחות תפוקה מזו שייצרו בפועל;
4. שעובדים שקצב עבודתם איטי נטו לא אחת לדווח על יותר תפוקה מזו שייצרו למעשה.
5. תשובות 2 עד 4 נכונות.

שאלה 18: מחקרי הות'ורן לימדו אותנו, בין היתר...

1. שהתפוקה נקבעת על ידי ההנהלה;
2. שהתקופה נקבעת על ידי העובדים.
3. שעובדים שקצב עבודתם מהיר דיווחו על פחות תפוקה מזו שייצרו בפועל;
4. שעובדים שקצב עבודתם איטי נטו לא אחת לדווח על יותר תפוקה מזו שייצרו למעשה.
5. תשובות 2 עד 4 נכונות.

שאלה 19: לאיזו גישה יתאימו ההמלצות הבאות:

- ▶ שיתוף עובדים בעיצוב ובהגדרת מטרות;
- ▶ סיפוק מניעים חברתיים ופסיכולוגיים, בצד כלכליים;
- ▶ טיפוח קרבה פסיכולוגית בין עובדים;
- ▶ טיפוח נורמות שת"פ;
- ▶ טיפוח תקשורת תכופה ורב כיוונית.

תשובה

- .1 גישת הניהול המדעי של ובר;
- .2 גישת הניהול המדעי של טיילור
- .3 גישת יחסי אנוש של מאיו וממשיכי דרכו;
- .4 תשובות 1-2 נכונות.
- .5 תשובות 1 עד 3 נכונות.



סוף

Knowledge PRODUCTION

"ייצור ידע"