

63. من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية..

- أ- ثبوت مقولة "أن العامل السعيد هو عامل منتج".
 ب- افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد.
 ج- اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية.
 د- تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الانتاجية كقواعد العمل والإجراءات.

64. المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة ، هي...

- أ- مدرسة الإدارة العلمية.
 ب- مدرسة العلاقات الإنسانية.
 ج- المدرسة السلوكية.
 د- تيار المدارس الحديثة والمعاصرة.

70. الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ، هو...

- أ- تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة .
 ب- الانتماء للجماعة.
 ج- التفاعل مع التغيرات البيئية.
 د- الإنسانية.

68. مما يميز تعاريف إدارة الموارد البشرية، كونها ...

- أ- تتحد من حيث الصياغة .
 ب- تختلف من حيث الصياغة والمضمون.
 ج- تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون.
 د- تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون.

مدرسة العلاقات الإنسانية	المدرسه التي ترى ان العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الاخرى
تحليل سوق العقار	واحدة من الاتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشريه ١- تحليل نوع الاعمال المطلوبه ٢- تحليل سوق العمل ٣- تحليل سوق العقار ٤- تحليل العجز والفائض
ان تعمم على جميع العملاء	واحدة من الاتي ليست من ضمن شروط فعاليات سياسات الموارد البشريه ١- ان تكون مكتوبه ٢- ان تراجع من حين لآخر ٣- ان ترتبط في سيلسة واستراتيجيات المنظمه ٤- ان تعمم على جميع العملاء
تكريس أهمية الفرد واسبقيته على الجماعه	واحد من الاتي ليست من ضمن المرتكزات الاسلاميه في التعامل مع الموارد البشريه ١- الانتماء للجماعه ٢- التفاعل مع المتغيرات البيئيه ٣- الانسانيه ٤- تكريس أهمية الفرد واسبقيته على الجماعه
ثبوت مقولة " ان العامل السعيد هو عامل منتج"	من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الانسانيه

نواحي القصور في ادارة الافراد

عدم التكامل بين نشاطاتها هي ذاتها.

عدم التناسق والتكامل بين نشاطات إدارة الأفراد ونشاطات الإدارات الأخرى.

الدور **المحدود** لإدارة الأفراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة.

نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي، بما يعني استغلاله بالقدر الذي يحقق أهداف المنظمة ويوفر لها التكاليف.

س/ واحد من الاتي ليست من نواحي القصور في ادارة الافراد

- ١- عدم التكامل بين نشاطاتها هي ذاتها.
- ٢- عدم التناسق والتكامل بين نشاطات إدارة الأفراد ونشاطات الإدارات الأخرى.
- ٣- الدور **الغير** المحدود لإدارة الأفراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة.
- ٤- نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي، بما يعني استغلاله بالقدر الذي يحقق أهداف المنظمة ويوفر لها التكاليف



=====

اسئلة اختبار المحاضره الثانية

وظيفة الاختيار تابعة:

- أ. لإدارة الرواتب والأجور
- ب. لإدارة تنمية الموارد البشرية
- ج. **لإدارة تخطيط الموارد البشرية**

توضيح

إدارة تخطيط الموارد البشرية

تحليل الوظائف

تقدير الاحتياجات

الاستقطاب

الاختيار

التعيين

العقود

تصنف مهارات الاتصال والتفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن:

أ. المهارات الفنية

ب. المهارات الادراكية

ج. **المهارات السلوكية**

د. المهارات الفكرية

تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية ضمن:

أ. المهارات الفنية

ب. المهارات الادراكية

ج. **المهارات السلوكية**

د. المهارات الفكرية

توضيح

مهارات مدير الموارد البشرية

المهارات الفنية: تختص بطبيعة العلم.
المهارات السلوكية: الاتصال، التفاوض، تكوين العلاقات، التحفيز
المهارات الفكرية: القدرة على التفكير المنطقي، التنبؤ، اتخاذ القرار

تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في:

- أ. تقدير العمالة المطلوبه
- ب. تحليل الوضع الراهن
- ج. تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبه
- د. تحليل سوق العمل

توضيح

خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية على الترتيب

- 1- تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة
- 2- تقدير العمالة المطلوبة
- 3- تحليل الوضع الراهن
- 4- تحليل سوق العمل
- 5- تحليل العجز والفائض الكمي والنوعي
- 6- مواجهة العجز والفائض

احدى مهام اداره علاقات الموظفين هي مهمة:

- أ. تحليل الوظائف
- ب. التطوير الوظيفي (الترقيات)
- ج. التطوير التنظيمي
- د. الاستقطاب

توضيح

إدارة علاقات الموظفين

سجلات الموظفين

الشكاوى

المسار الوظيفي

الترقيات

التقاعد

وظيفة تقييم الوظائف تابعة:

- أ. لإدارة الرواتب والاجور
- ب. لإدارة تنمية الموارد البشرية
- ج. لإداره تخطيط الموارد البشرية
- د. لإداره علاقات الموظفين

توضيح

إدارة الرواتب والأجور
تقييم الوظائف
تصميم الأجور
العلاوات
الأجور التشجيعية.
إدارة شؤون الرواتب

وظيفة تقييم الاداء تابعة:

- أ- لادارة الرواتب والاجور
- ب -لادارة تنمية الموارد البشرية
- ج- لادارة تخطيط الموارد البشرية
- د- لادارة علاقات الموظفين

توضيح

ادارة تنمية الموارد البشرية
تقييم الأداء
التدريب والتطوير
التطوير التنظيمي

بالتوفيق



المحاضره الثالثه

يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفاتها شاغلها ب:

- أ. تخصيص الوظائف
- ب. تصنيف الوظائف
- ج. ممارسة الوظائف
- د. لا توجد الاجابه الصحيحة

توضيح

الاجابة الصحيحه هي تحليل الوظائف

وهي مجموعه الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لشغلها.

يركز خبراء الموارد البشرية اثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على:

- أ. مواصفات شاغل الوظيفة
- ب. تقدير العماله المطلوبه
- ج. تحليل سوق العمل
- د. لا توجد الاجابة الصحيحة

توضيح

الجوانب التي يركز عليها خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف:
الواجبات الوظيفية.
سلوكيات العمل.
الأدوات المستخدمة.
معايير الاداء.
ظروف العمل.
مواصفات شاغل الوظيفة.

من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية:
أ. وطف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
ب. المساعدة على وضع برامج الوقائه المناسبة بالمنظمة
ج. تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة
د- لا توجد الاجابه الصحيحة

توضيح
في مجال تساعد نتائج تحليل العمل في
تخطيط الموارد البشرية
تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً .
تحديد المصادر المناسبة للحصول على تلك الاحتياجات .
استقطاب الموارد البشرية
مساعدة الاستقطاب على جذب أفضل الموارد البشرية من سوق العمل .
تحديد المواصفات التي يجب أن تتوفر في الأفراد المستقطبين .

اختيار الموارد البشرية
تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة .
تحديد معايير وطرق اختيار أفضل لموارد البشرية .
تدريب الموارد البشرية
يحدد الأداء المطلوب من شاغل الوظيفة .
يحدد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة بغية نجاحه في وظيفته .
يحدد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب

تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة:

أ. استقطاب الموارد البشرية
ب. تدريب الموارد البشرية
ج. تقييم الموارد البشرية
د. تخطيط المسار الوظيفي

تدريب الموارد البشرية

يحدد الأداء المطلوب من شاغل الوظيفة

يحدد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة بغية نجاحه في وظيفته .
يحدد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب

من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية:

أ - تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية
ب- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
ج- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

د- لا يوجد اجابه صحيحة

توضيح

في مجال تخطيط الموارد البشرية
تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا .
تحديد المصادر المناسبة للحصول على تلك الاحتياجات .
بالتوفيق



المحاضره الرابعه

في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى:

- أ. تخفيض ساعات العمل
- ب. تشجيع التقاعد المبكر
- ج. تحسين نظام الاجور والحوافز
- د. تخفيض عمليات التوظيف

توضيح

الحالة الأولى : زيادة الطلب على العرض (حالة العجز)

- اهم البدائل المتاحة للمنظمة:
- اللجوء لمصادر جديدة للتوظيف.
 - استخدام وسائل للإقناع خلال الاتصال النشط.
 - تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف.
 - إطالة سن التقاعد.
 - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
 - تحسين نظام الأجور والحوافز.

من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي:

- أ. طرائق الاحلال
- ب. سوق العمل
- ج. الجامعات
- د. مكاتب العمل

توضيح

ومن مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي :

-1 محزون المهارات: يتكون من قائمة بأسماء الموظفين الحاليين في المنظمة ومعلومات تفصيلية عن كل

موظف (مؤهلاته - خبراته التدريب - الامتحانات - تطلعاته - رأي مديره المباشر). وغالبا ما تستخدم هذه الطريقة في الشركات والمؤسسات صغيرة الحجم.

- 2- طرائق الاحلال: أشكال بيانية توضح للمخططين الوضع القائم لبعض الوظائف الهامة في المنظمة ، والموظفين المتوقع إحلالهم فيها عند انتهاء فترة القائمين عليها حاليا ، وتحتوى على : عمر الموظف الحالي - مستوى أدائه . وعمر المرشح للوظيفة - مستوى أدائه - قدراته مهاراته
- 3- نظم المعلومات الالية: تصمم المنظمة برامج أو تستخدم برامج جاهزة لمخزون المهارات . بحيث يسجل من خلالها الموظفين معلومات عن خبراتهم ومؤهلاتهم تخرن على الحاسب الآلي.

في حالة وجود فائض في الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى:

- أ . تشجيع التقاعد المبكر
- ب. تخفيض عمليات التوظيف كلاهما صحيح أنظر التوضيح أدناه ولكن الاصح تشجيع التقاعد المبكر
- ج. اطاله سن التقاعد
- د. الاجابه الصحيحه غير موجودة

الحالة الثانية : زيادة العرض على الطلب (حالة الفائض)

توضيح

- اهم البدائل المتاحة للمنظمة:
- تخفيض ساعات العمل.
- تشجيع التقاعد المبكر.
- تخفيض عمليات التوظيف.
- اللجوء لسياسة إنهاء الخدمة

- واحدة من الاتي ليست من اهداف تخطيط الموارد البشرية:
- أ. أعداد ميزانية الموارد البشريه
- ب. الحصول على احسن الكفاءات البشرية من سوق العمل
- ج. يساعد المنظمة على مواجهه الظروف البيئية المتغيرة
- د . تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

توضيح

- اهمية واهداف تخطيط الموارد البشرية
- الحصول على احسن الكفاءات البشرية من سوق العمل أو من مخزن المهارات بالمنظمة.
- تساعد المنظمة على أن تتبنى سياسة إنتاج أكثر بتكلفة أقل.
- يساعد المنظمة على التعامل مع الأنظمة الحكومية ذات العلاقة بالموارد البشرية.
- اتخاذ سياسة التكامل والترابط بين مختلف أنشطة الموارد البشرية.
- يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة