

## المحاضرة الخامسة

واحدة من الآتي ليست من شروط العدالة والمساواة في عملية الاختيار: .

أ- اعتماد الذاتيه في اجراءات الاختيار

ب- التوازن في عملية الاختيار

ج- اعداد معايير موحدده للاختيارات

د- السرية في اجراء الاختيارات

توضيح

العدالة والمساواة في عملية الاختيار

ضرورة اعتماد الموضوعية في إجراءات الاختيار

الثبات والتوازن في عملية الاختيار

إعداد معايير موحدة للاختبارات والمقابلات والإجراءات

إسناد الاختبارات والمقابلات الى خبراء مختصين في التجهيز والتنفيذ أو

التصحيح

السرية في إجراءات الاختيار.

تجنب الإيحاءات الشخصية في الأسئلة والتي قد تميز المترشحين من حيث

اللون، العرق، الانتماء

اختبار التكيف الاجتماعي يصنف ضمن اختبارات:

أ- الذكاء

ب- الشخصية

ج- الأداء

د- الانجاز

توضيح

### اختبارات الشخصية

\*تهدف اختبارات الشخصية الى قياس أبعاد شخصية الفرد كالدافعية، وعلاقاته الاجتماعية مثل:

-الاعتماد على النفس، الاتزان النفسي، الثقة بالنفس، التكيف العاطفي.  
-التكيف الاجتماعي (قدرة التعامل مع الآخرين)، السيطرة وقيادة الآخرين،

**واحدة من الاتي ليست من ضمن الاخطاء شائعة في المقابلات:**

أ- الحكم السريع على المتقدم ايجابيا او سلبيا

ب- البحث عن نقاط القوة في المترشح

ج- التأثر بهالة المترشح

د- خطأ الاسئلة المخرج

توضيح

اخطاء شائعة في المقابلات

الحكم السريع على المتقدم ايجابيا أو سلبيا.

البحث عن نقاط الضعف

عدم وجود معلومات كافية عن الوظيفة

الحاجة العاجلة لملء الوظائف الشاغرة

تأثير الجوانب غير اللفظية على تقييم المترشحين

مقارنة المترشح المتقدمين بدل الاختيار على اساس المعايير المحددة

مسبقا ..خطا التأثر بهالة: حسن المظهر، حسن الكلام.

خطأ التماثل: نفس القرية، نفس الجامعة،

خطأ الأسئلة المخرجة

الاختبارات التي تسعى للتأكد من مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع

منه هي:

أ. اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية

ب. اختبارات نماذج الاداء

ج. اختبارات القدرات والاستعداد

د. اختبارات الشخصية

توضيح

اختبارات نماذج الاداء: تسعى تلك الاختبارات الى التأكد أي مدى

قدرة الفرد على أداء العمل المتوقع منه ومن أمثلتها:

اختبارات العاملين في خطوط الإنتاج.

اختبارات القدرة على استخدام برامج الحاسب الآلي.

من عيوب الاستقطاب الداخلي:

أ. ارتفاع تكالفة

ب. نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين

ج. شح المعلومات عن المترشحين

د. عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة

واحدة من الاتي ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي:

أ. تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة

ب. الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

ج. يعد احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين

د. وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

واحد من الاتي ليست من اهداف مقابلة الاختيار:

أ. التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلا

ب. التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار

ج. التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من ١٤ ساعة ف اليوم

د. التأكد من مدة قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة

### توضيح

تهدف المقابلات كوسيلة للاختيار الى:

التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلا.

التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار.

التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة.

### مزايا الاستقطاب الداخلي

وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين داخل المنظمة

أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين

انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

تساعد الترقية في الرفع من الروح المعنوية للعاملين

انخفاض تكلفة الاستقطاب الخارجي

يساعد على المحافظة على الموارد البشرية الحالية وعدم تسربها

عيوب الاستقطاب الداخلي

الاعتماد على الترقية ينقص من تنوع المعارف والمهارات التي تحملها

الموارد البشرية الجديدة.

تؤدي الترقية إلى نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير

### المرتقين.

حرمان المنظمة من كفاءات خارجية تساعد على التطوير والابتكار.

## المحاضرة السادسة

- من اهداف برنامج التهيئة المبدئية:  
أ. تعريف العملاء بالعامل الجديد  
ب. تعريف العملاء بالعميل الجديد  
ج. **تعريف العمال بالعامل الجديد** ووضح تهيئه للوظيفة (عامل جديد)  
د. تعريف العمال بالعميل الجديد

### توضيح

- اهداف برنامج التهيئة المبدئية  
الترحيب بالموظفين الجدد وتسهيل عملية انصهارهم بالمنظمة.  
تعريف الموظفين الجدد بأهداف المنظمة وفلسفتها....  
التعريف بالأنظمة والقواعد والاجراءات (الحوافز، تقييم الاداء)..  
التعريف بواجبات ومسؤوليات العمل والرؤساء والزملاء.  
التعريف بأماكن الخدمات المختلفة.

### سؤال آخر

- تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة:**  
أ. الاستقطاب  
ب. الاختيار  
ج. التهيئة  
د. الاجابة الصحيحة غير موجودة

- لاحظ على هذه الجزئية (جاء سؤالين ) انظر التوضيح أعلاه  
**واحدة من الأتي ليست من فوائد التهيئة المبدئية:**  
أ. **تقليل الشعور الايجابي لدى الموظف الجديد**  
ب. تقليل حدة توقعات الموظف الجديد  
ج. تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه  
د. التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد

توضيح

### فوائد التهيئة المبدئية

تطوير نوع من الشعور الإيجابي نحو المنظمة وأنظمتها من قبل الموظفين الجدد.

2- التخفيف من حدة التوقعات والطموحات الجامحة لدى الموظف الجديد

حينما يلمس حقائق الأمور في اليوم الأول لالتحاقه بالعمل.

3- الاستفادة القصوى من الوقت من جانب الموظف الجديد ورئيسه في

العمل نظراً لأن الموظف الجاهل بأمور العمل وأنظمتها سيكون كثير

التردد على رئيسه للاستفسار والإجابة.

4- التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد.

## **المحاضرة السابعة**

يجب التأكد من العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل:

أ- يساوي الانفاق الفعلي على التدريب

ب- قل عن الانفاق الفعلي على التدريب

ج- يتناسب طردياً مع الانفاق الفعلي على التدريب

د- الإجابة الصحيحة غير موجودة

توضيح هنا الإجابة الصحيحة

التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب سيغطي فعلياً الإنفاق على التدريب

وخاصة في الأجل الطويل

- يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي تعليم):**
- أ. يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات
  - ب. يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
  - ج. يحسن من قدرات الفرد ويتنمي مهاراته
  - د. يتم عادة في خلال مدة قصيرة

توضيح

الفرق بين التدريب والتعليم:

التعليم و التدريب

- التعليم** / يتناول زيادة المعرفة الإنسانية في شتى الحقول  
يتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الأجل .
- التدريب** / يتناول تنمية مهارة الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة  
يتم عادة في خلال مدة قصيرة.

**واحدة من الأتي لاتصنف ضمن الاحتياجات التدريبية هي:**

- أ. احتياجات فريق العمل
- ب. احتياجات المنظمة
- ج. **احتياجات الوظائف**
- د. احتياجات البيئة

**واحدة من التي ليست من مبادئ التدريب:**

- أ. دعم الإدارة الاشرافيه لعملية الاختيار
- ب. تركيز جهود التدريب على حل المشكلات
- ج. تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب
- د. اقناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب

توضيح

مبادئ التدريب

دعم وتأييد الإدارة العليا ماديا ومعنوياً ~>. يجب أن تفهم الإدارة العليا إن التدريب مهم جداً ويستفاد منه.  
-يجب أن تركز جهود التدريب على حل المشكلات التي تواجه المنظمة

وعلى معالجة أوجه القصور في المهارات والسلوكيات، وليس فقط أهداف زيادة الإنتاجية.  
-تلبية الاحتياجات الفعلية للموظف والمنظمة، وأن يشمل كل فئات الموظفين ~>. يجب أن يخضع أي موظف لبرنامج تدريبي.

-إتباع المنهج السليم في اختيار موضوعات التدريب.  
-التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب سيغطي فعلياً الإنفاق على التدريب وخاصة في الأجل الطويل.  
-توفر الإمكانيات اللازمة لتنفيذها خاصة ما يتعلق بتوفر القدرات التدريبية.

-تزويد القائمين بالتدريب بحصيلة من المعلومات المرتدة لتطوير أساليب التدريب.  
-التعاون بين كافة الأطراف المشاركة في التدريب ( الإدارة / المدربين / المتدربين).  
-اقتناع المتدربين بوجود فوائد مباشرة تعود عليهم من الالتحاق بالبرامج التدريبية

## المحاضره الثامنه

من اساليب تجنب مشكلات واطفاء عملية تقويم الاداء:

أ. عدم الاعتراف بالمشكلات الموجوده

ب. ضمان حق الموظف في رفع التظلم

ج. الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

د. الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين



## توضيح

كيفية تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء  
الاعتراف بالمشاكل الموجودة.  
اختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة .  
حسب "مارك دريو" يجب مراعاة العديد من الجوانب في اختار طريقة  
التقييم من اهمها:  
سهولة الفهم والاستخدام من طرف القائم بالتقويم.  
أن تكون غير مكلفة.  
إمكانية ربطها بالحوافز.  
3-عدم الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر  
4-ضمان حق الموظف في رفع التظلم.  
وممكن يأخذ خيار آخر على هذه الجزئية انتبهوا

**طريقة تقويم الاداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي:**

- أ. طريقه التوزيع الاجباري
- ب. طريقه التدرج البياني
- ج. طريقه التوزيع الاجباري
- د. **طريقة المزيج التقويمي**

## توضيح

طريقة المزيج التقويمي:  
أي الاستفادة من طرق التقويم السابقة وجمعها في مزيج واحد.  
تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد  
يتعلق:

- أ. بتقويم الرؤساء لاداء موظفينهم
- ب. بتقويم الموظفين لاداء عملائهم
- ج. بتقويم المدراء لاداء عملائهم
- د. **بتقويم الموظفين لاداء زملائهم**

## توضيح

- الاتجاهات الحديثة في تحديد مسئوليات التقييم :
- يقوم الموظف بتقييم أدائه ~ <. الموظف يقيم أدائه بنفسه.
- يقوم الموظفون بتقويم أداء رؤسائهم.
- يقوم الزملاء بتقويم أداء زميلهم.
- يقوم العملاء بتقويم أداء الموظفين.

## للمحاضره الثامنه

من المبادئ الاساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية:

- أ. الميل الى الوسطية في التقييم
- ب. مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ج. البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف
- د. **عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل**

## توضيح

### المبادئ الأساسية لمقابلات تقويم الأداء

- تجنب الإشارة إلى الصفات الشخصية.
  - تجنب الانتقاد الشخصي.
  - عرض الجوانب الايجابية والسلبية.
  - تحديد الهدف من المقابلة.
  - عدم المقارنة مع الزملاء.
  - الإعداد الجيد للمقابلة.
  - إعطاء الحرية للموظف.
-

واحدة من الاتي ليست من ضمن مشكلات واطفاء عملية تقويم الاداء:

أ. عدم التشدد

ب. تاثير الهالة

ج. الميل للوسطية

د. التأثير الاداري

مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء

1- عدم وضوح المعايير

2- تاثير الهالة

3- الميل للوسطية

4- التأثير الاداري

5- التحيز الشخصي

6- التشدد والليونة

# اسئلة اختبارات سابقه

يترتب عن سوء اختيار وادارة الموارد البشرية ؟

أ-انخفاض نسبة التلف

ب- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة والمتغيرة

ج- انخفاض الانتاجية

د-انخفاض تكاليف الانتاج الثابته

العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد

الاجر العادل لكل وظيفة هي

أ-توصيف الوظائف

ب- تقييم الوظائف

ج-تحليل الوظائف

د-تطوير الوظائف

يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداءالوظيفة ضمن ؟

أ-تعويض الموارد البشرية

ب- اختيار الموارد البشرية

ج-تخطيط المسارات الوظيفي

د -تحليل وتوصيف الوظائف

تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

أ-استقطاب الموارد البشرية

ب- تدريب الموارد البشرية

ج-تقييم الموارد البشرية

د-تخطيط المسار الوظيفي

من الاساليب التي تلجأ اليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية  
؟

أ-تخفيض ساعات العمل

ب- تمديد سن التقاعد

ج-التخفيض في الاجور

د-الزيادة في الرواتب و الاجور

تشير الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد  
المناسبين لشغلها الى ؟

أ-واجبات شغل الوظائف

ب- مسؤوليات الوظائف

ج-تحليل الوظائف

د-تطوير الوظائف

احدى مهام ادارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟

أ-تحليل الوظائف

ب- المسار الوظيفي

ج-التطوير التنظيمي

د-الاستقطاب

اتصنف وظيفة خبير في التطوير و التنمية الوظيفية ضمن وظائف ادارة  
الموارد البشرية ؟

أ-التخصصية

ب- الكتابية

ج-القيادية

د-السكرتارية

احدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لأدارة الموارد البشرية

هي وظيفة ؟

أ-مستشار

ب -موجه

ج-مشغل حاسبات

د-مدير قسم

يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها

المهارة الى ؟

أ-المهارات الانسانية

ب - المهارات الفنية

ج-المهارات السلوكية

د-مهارات بناء الذات

المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو ؟

أ-الراتب

ب- الاجر النقدي

ج- الاجر القاعدي

العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم هو ؟

أ- تأثير الهالة

ب- الميل للوسطية

ج- الميل للواقعية

د- التأثير الاداري