

الكويز: إدارة الموارد البشرية - محاضرة 1 - أسئلة اختبارات 1433 & 1434
تم إنشائه بواسطة: أ. بيان

1) (أسئلة عام 1434) واحدة من الآتي ليست من ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية
- تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة
- الانتماء للجماعة
- التفاعل مع المتغيرات البيئية
- الإنسانية

2) المدرسة التي ترى أن العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الأخرى هي :
- مدرسة العلاقات العلمية
- مدرسة العلاقات الإنسانية
- المدرسة السلوكية
- تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

3) واحدة من الآتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية :
- تحليل نوع الأعمال المطلوبة
- تحليل سوق العمل
- تحليل سوق العقار
- تحليل العجز والفائض

4) واحدة من الآتي ليست ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية :
- أن تكون مكتوبة
- أن تعمم على جميع العملاء
- أن تراجع من حين لآخر
- أن ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

5) من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية :
- ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "
- افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد
- اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية
- تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات

6) واحدة من الآتي ليست من نواحي القصور في إدارته الأفراد :
- عدم التكامل بين نشاطاتها
- عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الإدارات الأخرى
- الدور غير المحدود لإدارته الأفراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة

- نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي

(7) واحدة من الآتي ليست من سوء إدارة الموارد البشرية :

- انخفاض الروح المعنوية
- انخفاض نسبة حوادث العمل
- انخفاض الإنتاج
- انخفاض أداء الأفراد

(8) (من هنا تبدأ أسئلة 1433) يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية

- انخفاض نسبة التلف
- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة
- انخفاض الإنتاجية
- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة

(9) من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه :

- لا يشترط وجود اجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
- يشترط وجود اجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
- لا يشترط وجود استراتيجية لإدارة الموارد البشرية
- لا يشترط أن تتوافق استراتيجية إدارة الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة

(10) الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية هو

- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة
- التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسئولة عن الموارد البشرية
- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية
- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري

(11) تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى

- الغرض الرئيس لها وسبب وجودها
- كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها
- الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها
- النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

(12) تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددات لسلوكيات وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية إلى :

- تنمية الموارد البشرية
- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- سياسات إدارة الموارد البشرية
- تخطيط الموارد البشرية

13) حتى تحقق سياسات ادارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب ان :

- تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
- تكون مستقلة عن استراتيجية المنظمة
- تكون غير مكتوبة
- **تعمم على جميع العاملين**

14) يعرف عن قيادة وادارة الافراد في الاسلام انها :

- **تنظيم سبق مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان**
- لا تتوافق مع مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان
- تحاول ان تسئلهم عن مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان
- تتعارض مع مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

15) احد اهم المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو :

- التركيز على البعد الاقتصادي في ادارة الموارد البشرية
- المثالية في العلاقات الانسانية
- محورية الفرد في مقابل الجماعة
- **التفاعل مع التغيرات البيئية**

16) يقضي منهج مدرسة الادارة العلمية :

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- **بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية**
- بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل
- بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الانسانية و الاجتماعية

17) من الانتقادات الموجهة لمدرسة الادارة العلمية :

- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
- مناداتها بالتخطيط التشاركي
- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الانتاج
- **تجاهلها للجوانب الاجتماعية و العاطفية و النفسية للعامل**

18) (مكرر في 1434) من الاسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الانسانية :

- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على انتاجية العمل
- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الافراد تؤثر على التحفيز
- **تجاهل تأثير قواعد العمل و الاجراءات و اللوائح على الانتاجية**
- تحقق مقولة ان العامل السعيد هو عامل منتج

19) يقضي النظر لأدارة الافراد كقسم بالمنظمة :

- باعتبار ادارة الافراد جزءا من مهام الادارة بالمنظمة
- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى كامل المنظمة
- **بتولى هذه الادارة مساعدة الادارت الاخرى في القيام بوظائف الافراد**

- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

(20) 70 - تعمل ادارة الموارد البشرية كأدارة وظيفة اساسية في المنظمات من خلال استراتيجية :

- متوافقه مع استراتيجية المنظمة

- غير متوافقه مع استراتيجية المنظمة

- مستقلة عن استراتيجية المنظمة

- خارج اطار استراتيجية المنظمة