

## إدارة الموارد البشرية .الواجب الأول

1. عندما يتم تقدير الاحتياجات البشرية للمنظمة في المستقبل في ظل ظروف معقدة وغير مؤكده وفي الأجل الطويل ... فإن ذلك يكون وفقاً:

- لطريقة التقدير على أساس مراكز العمل. - لطريقة تقدير المشرفين.

- لطريقة التجربة والخطأ. - **لطريقة دلفي.**

2. إذا كان النشاط يتعلق بتوفير فرص التوافق والانسجام بين المنظمة والموظفين ، وضمان فرص التقدم الوظيفي للأفراد فإن هذا يعتبر من قبيل:

- تنمية الموارد البشرية. - التفويض ( الأجور والرواتب).

- صيانة الموارد البشرية. - **علاقات الموظفين.**

3. عندما تقيس الاختبارات مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه في الماضي للاستدلال به في تصور سلوكه وتصرفاته في المستقبل .. فإن ذلك يكون ضمن:

- اختبارات الذكاء. - اختبارات القدرات والاستعداد.

- اختبارات نماذج الأداء. - **اختبارات الإنجاز أو المعرفة المهنية.**

4. يعتبر نشاط التدريب والتطوير **من أقل** أنشطة الموارد البشرية **وأقلها تكلفة** لإحداث التطوير الوظيفي.

**خطأ ... التصحيح (من أهم أنشطة الموارد البشرية وأكثرها تكلفة)**

5. هناك من يرى : إن مدرسة الإدارة العلمية لـ ( تايلور) **أهتمت** بالجوانب الإنسانية والعاطفية والاجتماعية للعمال.

**خطأ... التصحيح (أهملت)**

6. يمكن القول : إنه كلما كان سوق العمل شحيحاً كلما كانت عملية الاستقطاب أكثر استرخاء في الشروط وجاذبية في الإغراءات والعكس صحيح.

**صح**

## إدارة الموارد البشرية . الواجب الثاني

1. إن عملية التنمية الإدارية للمديرين والموظفين هي عملية مستمرة لا تتوقف بينما عملية التدريب قد تكون لفترات متقطعة ولتحقيق هدف معين.

صح

2. قد يمكن القول : إن آخر خطوة في عملية التعيين هي اجتياز المتقدم للوظيفة للاختبارات والمقابلة.

خطأ

3. قد تكشف عملية التفاوض بين المنظمة وطالب الوظيفة مزايا أو عيوب لدى المتقدم في القدرة على التفاوض.

صح

4. القرار الذي يتخذ بخصوص شغل وظيفة شاغرة بموظف تتناسب مؤهلاته مع هذه الوظيفة هو:

- عرض العمل.

- التعيين.

- التهيئة المبدئية.

- لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

5. عندما يتم تقييم الأداء علي أساس مفهوم التوزيع الطبيعي أو منحني التوزيع السائد للظواهر ... فإن ذلك يكون وفقاً:

- لطريقة الاختيار الاجباري.

- لطريقة التقرير المكتوب.

- لطريقة التوزيع الاجباري.

- لطريقة التقرير الحقلي ( الميداني )

6. عندما يتم استخدام طريقة حل المشكلات والصراعات بين الأفراد من أجل خلق روح التوافق والانسجام والتعاون بينهم ... فإن ذلك يكون وفقاً لأسلوب:

- تحليل الأدوار.

- البحوث المسحية والمعلومات المرتدة.

- التدريب وإثارة المشاعر.

- بناء المجموعات.