

بسم الله الرحمن الرحيم

أسئلة مراجعة مادة (إدارة الموارد البشرية) أ. عبد الله الجعفري (الجزء الأول للمحاضرات 1 - 3)
[أسئلة مراجعة مجهود شخصي - إدارة الموارد البشرية - الاستاذ / عبد الله الجعفري]

(1) من المجالات التي تناولها الإسلام في قيادة وإدارة الأفراد ؟

- الوسطية

- الإنسانية

- الانتماء الى الجماعة

- الاختيار والتعيين والمسؤولية والتفويض والقيادة والرقابة على الافراد

(2) جميع الخيارات التالية تعد من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ما عدا ؟

- الوسطية

- الإنسانية والانتماء الى الجماعة

- تحديد الصفات لمن يشغل الوظائف العامة والخاصة

- التفاعل مع المتغيرات البيئية

(3) وجدت إدارة الموارد البشرية قبل الإسلام في الحضارات القديمة ك ؟

- علم

- وظيفة

- ممارسة

- جميع ماذكر

(4) حسب منهج الإدارة العلمية ؟

- ينظر الى العامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال

- العامل يعامل مثل الأله والموارد الطبيعية

- تحدد معايير الإنتاج وفق اسلوب علمي واضح هو قياس الحركة والزمن

- جميع ماذكر

(5) أسباب النجاح المحدود لمدرسة العلاقات الإنسانية ؟

- تجاهلت الجوانب الاجتماعية والنفسية والعاطفية للعامل

- عدم ثبوت مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج

- تناسلت ان العوامل التي تحفز الأفراد في العمل كثيرة وليست فقط المعاملة الإنسانية كطرق تقييم الأداء

- ب+ج

(6) عدم التناسق و التكامل بين نشاطات إدارة الافراد ونشاطات الإدارات الأخرى يعد من نواحي القصور

والإنتقادات التي وجهت الى ؟

- منهج الإدارة العلمية

- منهج العلاقات الإنسانية

- منهج إدارة الافراد

- لا شيء مما سبق

(7) يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية ؟

- التحول في المفاهيم تجاه الافراد العاملين بالمنظمة وتجاه الإدارة المسؤولة عنهم .

- التحول في المفاهيم تجاه الشركاء الاستراتيجيين.

- التحول في المفاهيم تجاه أدوات الإنتاج في المنظمة.

- جميع ما ذكر صحيح.

(8) إدارة الافراد كقسم او جهاز ؟

- تعتبر جزءاً من مهام الادارة

- هي كل مدير في المنظمة يمارس وظيفة الأفراد في القطاع الذي يرأسه

- تتولى مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الافراد وتوفر احتياجاتهم

- جميع ما ذكر صحيح

(9) ترى إدارة الموارد البشرية أن ؟

- الافراد عنصر إنتاجي تابع تتصرف فيه المنظمة

- الافراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة

- ينظر للعامل كرجل اقصادي هدفه الحصول على المال

- لا شيء مما سبق

(10) تعد إدارة الموارد البشرية إدارة ؟

- تنفيذية

- استشارية

- دولية

- جميع ما ذكر صحيح

(11) إدارة الموارد البشرية تعني ؟

- هي سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين

- هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم .

- هي إدارة وظيفة أساسية في المنظمات تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال استراتيجية تشمل سياسات وممارسات متوافقة مع استراتيجية المنظمة

- جميع ما ذكر

(12) يقصد بها الممارسات التنفيذية الفعلية و مجالات العمل في مجال الموارد البشرية .

- إدارة الموارد البشرية

- استراتيجية إدارة الموارد البشرية

- الادارة العليا

- لا شيء مما سبق

13) من أهداف إدارة الموارد البشرية أنها قوة عمل منتجة وقوة عمل فعالة وقوة عمل متجانسة وقوة عمل مستقرة و

- تنمية قدرات الأفراد

- تحقيق الانتماء والولاء

- جميع ما ذكر

- لا شيء مما سبق

14) مما يساعد على زيادة فعالية سياسة الموارد البشرية على تحقيق النتائج المرجوه أنها لابد ؟

- أن تتعارض مع اهداف المنظمة

- أن تقتصر على قسم بالمنظمة

- أن تكون مكتوبة

- جميع ما ذكر صحيح

15) العمليات التي تتحرك من خلالها إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها هي ؟

- التخطيط

- التنظيم

- التوجيه و الرقابة

- جميع ما ذكر صحيح

16) تقدير العمالة المطلوبه يعد من خطوات ؟

- تنظيم الموارد البشرية

- توجيه الموارد البشرية

- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية

- رقابة الموارد البشرية

17) جميع الخيارات تعد من خطوات توجيه الموارد البشرية ما عدا ؟

- تحليل الوضع الراهن

- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم

- حل الصراعات والمشاكل وشرح المهام والأعمال المطلوبة

- دعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم

18) تحديد الاهداف وفلسفة الموارد البشرية في المنظمة من ؟

- خطوات رقابة الموارد البشرية

- خطوات تخطيط احتياجات من إدارة الموارد البشرية

- خطوات توجيه الموارد البشرية

- خطوات تنظيم الموارد البشرية

19) تقويم إجراءات قواعد العمل وتقويم معدل دوران العمل والغياب من خطوات

- تنظيم الموارد البشرية

- **رقابة الموارد البشرية**

- تخطيط احتياجات الموارد البشرية

- توجيه الموارد البشرية

20) من المهارات السلوكية المطلوبة لإدارة الموارد البشرية ؟

- القدرة على التفكير المنطقي

- التنبؤ

- **الاتصال والتفاوض**

- اتخاذ القرار

21) من الخصائص المستمدة من الدين الاسلامي التي يجب أن تتوفر في قيادة إدارة الموارد البشرية ؟

- الإلمام بطبيعة المنظمه وأهدافها ومعرفة القوانين والانظمة

- تكوين علاقات مع مختلف الأطراف

- **الكفاءة والمقدرة وعدم الاستبداد بالرأي والعدالة**

- قدرة اقناع اصحاب المصالح والإنصات الجيد

22) الاستشارات والتوجيه من ؟

- الوظائف القيادية

- الوظائف الكتابية

- **الوظائف التخصصية**

- الوظائف الاستشارية

23) تعويض وصيانة الموارد البشرية وعلاقات الموظفين وتنمية وتخطيط الموارد البشرية من

- اهداف إدارة الموارد البشرية

- **النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية**

- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

- العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية الأخرى

24) يوجد اشتراك بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية الأخرى عن طريق ؟

- المحافظة على الأمن والسلامة وعلاقات الموظفين

- تنمية الكوادر البشرية

- تدبير الكوادر البشرية

- **جميع ما ذكر صحيح**

25) تحديد نمط مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية هو أحد خطوات ؟

- تخطيط الموارد البشرية

- تنظيم الموارد البشرية

- توجيه الموارد البشرية

- تقويم الموارد البشرية

26) تصنف الوظائف ضمن إدارة الموارد البشرية إلى ؟

- تخصصية - إستشارية - مهنية

- قيادية - تخصصية - كتابية

- إدارية - مهنية - مساندة

- إستشارية - قيادية - مهنية

27) تقييم الوظائف في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية يدرج تحت إدارة ؟

- الرواتب والأجور

- تنمية الموارد البشرية

- تخطيط الموارد البشرية

- علاقات الموظفين

28) إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين ؟

- تحليل الوظائف

- المسار الوظيفي

- التطوير التنظيمي

- الاستقطاب

29) تحليل الوظائف في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية يدرج تحت إدارة ؟

- الرواتب والأجور

- تنمية الموارد البشرية

- تخطيط الموارد البشرية

- علاقات الموظفين

30) تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

- المهارات الفنية

- المهارات الإنسانية

- المهارات السلوكية

- المهارات الفكرية

31) المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية ؟

- سلوكية - فكرية - إنسانية

- فنية - سلوكية - فكرية

- سلوكية - إنسانية - فنية
- سلوكية - فكرية - مفاهيمية

(32) تكمن أهمية تحليل الوظائف في ؟

- تحديد اطار العمل المطلوب من كل فرد

- تطوير أداء المدراء و المشرفين
- تحسين بيئة العمل
- لا شئ مما سبق

(33) من الجوانب التي يركز عليها خبراء الموارد البشرية اثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف

- سلوكيات العمل - الواجبات الوظيفية - موصفات شاغل الوظيفة
- الأدوات المستخدمة- ظروف العمل- معايير الأداء

- أ + ب

- تقويم الأداء

(34) هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها ايضاً هي عملية يتم من خلالها جمع المعلومات عن طبيعة وظائف المنظمة، وتحليلها، وتلخيصها، وتقديمها في شكل قوائم مكتوبة تبين مهامها، ومسؤولياتها، وصلاحياتها، والمناخ المادي والنفسي والاجتماعي

- الاختيار

- الاستقطاب

- تحليل الوظائف

- التدريب والتطوير

(35) تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل هي خطوة أساسية من ؟

- اهداف الموارد البشرية

- أهمية تحليل الوظائف

- خطوات عملية تحليل الوظائف

- مبررات تحليل العمل

(36) تكمن أهمية تحليل الوظائف في ؟

- تحديد الحوافز المناسبة للوظيفه

- تحديد إطار العمل المطلوب من كل فرد

- تساعد في تحديد حجم العمل وبالتالي عدد ونوع الوظائف اللازمة

- كل ما ذكر صحيح

(37) من طرق جمع المعلومات قوائم التدقيق والمراجعة وهي عبارة عن ؟

- نموذج يضم أسئلة عن طبيعة الوظائف وممارستها
- سجل يسجل فيه الموظف ما يؤديه من مهام بشكل متكرر
- استمارة مطبوعة تصف ماهية الأعمال والوظائف المراد تحليلها
- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

(38) من معايير المفاضلة ؟

- السرعة و التكلفة والدقة

- الاستقصاء
- سجل الموظف
- الملاحظة و المقابلة

(39) من خطوات عملية تحليل الوظائف إعداد بطاقة توصيف الوظيفة وتتضمن ؟

- معلومات عن الوظيفة
- واجبات الوظيفة
- مسؤوليات الوظيفة ومتطلبات شاغل الوظيفة

- جميع ما ذكر صحيح

(40) من أساليب جمع المعلومات ؟

- الإستبيان وقوائم التدقيق والمراجعة
- المقابلة وسجل الموظف و الملاحظة

- جميع ما ذكر صحيح

- بطاقة توصيف الوظيفة

(41) مبررات عملية تحليل العمل ؟

- عند تأسيس المنظمة لأول مرة.
- عند استحداث وظائف وأعمال لأول مرة.
- عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الأعمال والوظائف والتغييرات التنافسية المستمرة

- جميع ما ذكر صحيح

(42) الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ؟

- تحديد مصادر المعلومات
- تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل
- تحديد المعلومات المراد تحليلها

- تحديد الأجور والمكافآت

(43) تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

- عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف

- عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف
- عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف
- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

44) استخدام سجل الموظف العام من ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية ؟

- تحديد مصادر المعلومات
- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- تحليل ومراجعة المعلومات
- اختيار أسلوب جمع المعلومات

45) تفرض التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ؟

- عملية مستمرة بالمنظمة
- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها
- مرة واحدة كل سنة
- مره واحدة عند تأسيس المنظمة