

بسم الله الرحمن الرحيم

اسئلة مراجعة مادة (إدارة الموارد البشرية) أ . عبدالله الجعفري (الجزء الرابع للمحاضرات 11-14)
[أسئلة مراجعة مجهود شخصي - ادارة الموارد البشرية - الأستاذ /عبدالله الجعفري]

1) : في تتمثل للموظف بالنسبة الأجر أهمية

- أ- أن يكون أجره متناسباً مع ما يقدمه من جهد
- ب- أن يحقق له الأجر المستوى المعيشي اللائق فيه

- ج- كلا الإجابتين صحيحة

- د- كلا الإجابتين خاطئة

2) : هو معين بعمل قيامه مقابل شهرياً للموظف يدفع الذي المبلغ

- أ- الراتب

- ب- الأجر النقدي
- ج- الأجر القاعدي
- د- العلاوة

3) : الأجر بهذا العامل عليها يحصل التي الشرائية القوة عن يعبر الذي الأجر

- أ- الأجر الاسمي
- ب- الأجر الرسمي
- ج- الأجر النقدي

- د- الأجر الحقيقي

4) : للمنظمة بالنسبة الأجر يمثل

- أ- عنصر تكلفة غالي الثمن

- ب- مصدر قوة شرائية تحرك الاقتصاد الوطني
- ج- كلا الإجابتين صحيحة
- د- كلا الإجابتين خاطئة

5) : العامل نظر وجه من العادل الأجر

- أ- الأجر الذي يحقق له حياة كريمة
- ب- الأجر الذي يجنب رب العمل مشاكل توقف العمل والاحتجاج بعدم كفاية الدخل لمقابلة متطلبات الحياة الأساسية
- ج- أ و ب
- د- احد عناصر التكاليف

6) : الأجور مستويات تحديد في المؤثرة العوامل من ليست الآتي من واحدة

- أ- اتباع مسلك الريادة في تحديد الأجور في سوق العمل
- ب- اتباع مسلك المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

- ج- اتباع مسلك التخلف عن مستويات الأجور السائدة في السوق

- د- اتباع مسلك عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

7) :الأجور هيكل تحديد في تراعي ان يجب التي والادارية التنظيمية الاعتبارات من

- أ-معدلات الاجور المماثلة

- ب-تكاليف المعيشه

- ج-عوامل العرض والطلب

- د-الحد الادنى للأجور

8) :الأجور هيكل تحديد في تراعي ان يجب التي الاجتماعية العوامل من

- أ-تكاليف المعيشه

- ب-الحد الادنى للأجور

- ج-فرص الترقية والمزايا المالية

- د- أ و ب

9) :الأجور هيكل تحديد في تراعي أن يجب التي الاقتصادية الاعتبارات من

- أ-الإمكانات المالية للمنشأة

- ب-فرص الترقية والمزايا المالية

- ج-معدلات الاجور المماثلة

- د-الحد الادنى للأجور

10) :الأجور تنظيم في الدولة تدخل أسباب من

- أ- ليست كل القوى العاملة في المجتمع تجمعها تنظيمات عمالية تحمي مصالحها

- ب- يرى الاقتصاديين ان تنظيم الاجور وتدخل الدولة هو ضرورة من ضرورات التخطيط للتنمية

- ج- تتدخل الدولة في تنظيم الاجور حينما تتطلب المصلحة الوطنية ذلك

- د- جميع ما ذكر

11) :الأجور في الحكومي التدخل يأخذها التي الصور من

- أ-تحديد الحد التنافسي للأجور

- ب-تحديد الحد المتوسط للأجور

- ج-تحديد الحد الأدنى للأجور

- د- لا توجد اجابة صحيحة

12) :مجموعة ضمن الأجور هيكل تحديد في مؤثر كعامل للأجور الأدنى الحد يندرج

- أ-الاعتبارات التنظيمية

- ب-الاعتبارات الاجتماعية

- ج-الاعتبارات الإدارية

: إلى الواحد الوظيفة خط في أعلى مناصب إلى الترقية تشير (13)

- أ-المسار الوظيفي

- **ب-التطوير الوظيفي**

- ج-الأمن الوظيفي

- د-تصميم المسار الوظيفي

14) المنظمة احتياجات وبين الوظيفي التقدم في ورغباته الفرد اعتبارات بين الموائمة عملية تعرف (14)
المستقبلية وفرصها في النمو بعملية:

- **أ-التطوير الوظيفي**

- ب-التحليل الوظيفي

- ج-تخطيط المسار الوظيفي

- د-التخطيط الوظيفي

15) مختلفة مهنية اتجاهات او اتجاه في العملية حياته خلال الفرد يشغلها التي الوظائف مجموعة (15)
حتى يصل الى هدفة المنشود:

- أ-التطوير الوظيفي

- **ب- المسار الوظيفي**

- ج-تخطيط المسار الوظيفي

- د-التحليل الوظيفي

16) عملية مشتركة بين الادارة والفرد تتضمن اعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متساعد وتحديد المهارات
المطلوبة من تعليم وتدريب وتحديد المراحل الزمنية لعبور كل مركز وظيفي الى مركز اخر اعلى :

- **أ-تخطيط المسار الوظيفي**

- ب-التطوير الوظيفي

- ج-المسار الوظيفي

- د-التحليل الوظيفي

: الوظيفي بالتطوير المنظمات اهتمام اسباب من ليست الاتي من واحدة (17)

- أ-تحقيق طوحات الافراد في مستقبل وظيفي أفضل

- ب- تجنب المنظمة حالات التكس والاختناقات في الهيكل التنظيمي والوظائف

- ج- تجنب المنظمة حالات الجمود في نظام الترقيات

- **د-غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف**

18) خلال يتم المنظمة في الوظيفي للنمو المتاحة الفرص بتقييم حده على كل والموجه الموظف قيام (18)

- أ-مرحلة التنفيذ

-ب-مرحلة الإعداد

- ج-مرحلة المتابعة والتسجيل

- د-مرحلة المقارنة

مرحلة هي الاستقلالية و الانجاز على الموظف اهتمام فيها يركز التي الوظيفي المسار مرحلة 19

- أ-التأسيس

- ب-التقدم

- ج-المحافظة على المكاسب

- د-الاستعداد للتقاعد

الاحترام لنفسه ليجلب يجتهد ولكنه طموحاته من الكثير حقق قد الموظف يكون المرحلة هذه في 20 والتقدير من الآخرين:

- أ-المحافظة على المكاسب

- ب-الاستعداد للتقاعد

- ج-التقدم

- د-التأسيس

والآخر التخصصي الحقل في أحدهما الوظيفي للمسار متوازيين خطين انشاء على النظام هذا يقوم 21 في الحقل الاداري:

- أ-تخطيط المسار الوظيفي

- ب- التطوير الوظيفي

- ج- المسار الوظيفي

- د- المسار الوظيفي المزدوج

:اداريا المزدوج الوظيفي المسار نظام تطبيق نتائج من 22

- أ-مزيد من الاستقلالية في ممارسة المهنة لكن بدون سلطة او نفوذ

- ب- تحقيق فرص اكبر في التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ

- ج- تحقيق فرص اكبر في اتخاذ القرارات

- د- ب و ج

: ومهاراته قدراته مستوى لارتفاع وتقدير السابقة الفرد لانجازات مكافأة هي 23

- أ- الترقيات

- ب- الاستقاله

- ج- التنزيل الوظيفي

- د- لاتوجد اجابة صحيحة

: أفضل مكان الى نقل او ترقية دون ما وظيفة في طويلة لمدة البقاء تعني 24

- أ- التنزيل الوظيفي
- ب- الجمود الوظيفي
- ج- الترقيات
- د- لا توجد اجابة صحيحة

25) : الوظيفي الجمود اسباب احد تمثل فقط الاتي من واحدة

- أ- اعادة التنظيم في المنظمة
- ب- عدم كفاءة الفرد
- ج- عدم وجود فرص وظيفية
- د- الاندماج مع منظمة اخرى

26) : السلوك وتصحيح الردع اجل من سلبية حوافز هي

- أ- الانضباط
- ب- الشكاوى
- ج- التحكيم
- د- الجزاءات

27) محايدة خارجية جهة إلى العمل وصاحب الموظف بين الخلاف مثار القضية إحالة عملية تعرف يتفق عليها الطرفان

- أ- بالمحاكمة
- ب- بالتحكيم
- ج- بالشكاوى
- د- بالحوكمة

28) تحقيق الى يؤدي الذي الامر والكفاءة الفعالية يحقق بشكل البشرية الموارد على المحافظه تعني اهداف المنظمة واهداف العاملين في نفس الوقت

- أ- صيانة الموارد البشرية
- ب- ميكنة الموارد البشرية
- ج- نظم معلومات الموارد البشرية
- د- لا توجد اجابة صحيحة

29) : الخدمات و المنافع برنامج تصميم أهداف من ليست التالي من واحدة

- أ- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل
- ب- أن تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة
- ج- أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية
- د- أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين

30) : الخدمات و المنافع برنامج تصميم أهداف من

أ- مواجهة التحديات الإدارية في البيئة الداخلية

ب- تحسين وسائل الإنتاج و الجودة

ج- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

د- لا شئ مما سبق

31) :بـالمنظمات الاجتماعية الخدمات برامج من

أ-الإجازات والعطلات

ب- الشراء المنخفض السعر

ج-علاوات التقاعد

د- التأمين

32) : والخدمات المنافع برامج اهميه ضمن ليست الاتي من واحدة

أ-تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة

ب-الرفع من الروح المعنوية للعاملين

ج-زيادة ولاء العاملين للمنظمة

د-تطوير نظام تقييم اداء العاملين

33) : الصحية البرامج نجاح متطلبات من

أ-اعتراف الادارة العليا بأهمية تلك البرامج

ب-رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين

ج- وجود جهاز اسعاف متكامل لمختلف الحالات

د- جميع ماسبق

34) الأسباب ضمن العمل لحوادث كمسببات الإضاءة وسوء الأمانة غير العمل معدات تندرج المتعلقة:

أ-بالوظيفة

ب-بالعامل

ج-بتصميم الوظيفة

د-بالمسؤول عن الوظيفة

35) : بالعامل المتعلقة العمل حوادث أسباب من

أ- المعدات غير الأمانة وسوء الإضاءة

ب- المناخ التنظيمي

ج- الاستخدام غير الأمن للمعدات

د-الإجهاد والإرهاق

36) :السلامه و الأمن خدمة مبررات من ليست التالي من واحده

أ-الأسباب الاقتصادية

-ب-الأسباب الشخصية

- ج-الأسباب الأخلاقية

- د-الأسباب النظامية

37) هي البشرية الموارد معلومات نظم

- أ-اجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة

- ب-نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج البيانات الخاصة بالموارد البشرية

- ج-نظام آلي يسعى الى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية واستخدام العنصر البشري

- د- جميع ماذكر

38) آلي نظام الى يدوية تقليدية بطريقة المعلومات مع التعامل في الانتقال عملية هي

- أ-ميكنة ادارة الموارد البشرية

- ب-صيانه الموارد البشرية

- ج- كلا الاجابتين صحيحة

- د- كلا الاجابتين خاطئة

39) الآلي النظام الى اليدوي النظام من الانتقال مراحل

- أ-1/دراسة الجدوى - 2/التصميم الاولي للنظام -3/الدراسة الهندسية -4/اختبار النظام ثم التنفيذ -5/مراقبة النظام والتقييم

- ب- 1/التصميم الاولي للنظام -2/دراسة الجدوى -3/الدراسة الهندسية -4/اختبار النظام ثم التنفيذ -5/مراقبة النظام والتقييم

- ج- 1/دراسة الجدوى -2/الدراسة الهندسية -3/التصميم الاولي للنظام-4/اختبار النظام ثم التنفيذ -5/مراقبة النظام والتقييم

- د- 1/التصميم الاولي للنظام-2/دراسة الجدوى -3/الدراسة الهندسية-4/اختبار النظام ثم التنفيذ -5/مراقبة النظام والتقييم

40) في البشرية الموارد مكيانة نظام إلى التحول خطوات من خطوة أول تتمثل

- أ-التصميم الأولي للنظام

- ب-الدراسة الهندسية

- ج-دراسة الجدوى

- د-اختبار النظام

41) في البشرية الموارد مكيانة نظام إلى التحول خطوات ضمن الثالثة الخطوة

- أ-التصميم الأولي للنظام

- ب-دراسة الجدوى

- ج-اختبار النظام

- د-الدراسة الهندسية

42) البشرية الموارد ادارة ميكنة استخدام مجالات من

أ- الاستقطاب والتوظيف - سجلات الافراد - ادارة التعويضات

ب- تخطيط الاحتياجات البشرية والتدريبية - الخدمات

ج- كلا الاجابتين صحيحة

د- كلا الاجابتين خاطئة

: البشرية الموارد ادارة ميكنة استخدام مزايا من (43)

أ- الوصول البطيء للبيانات

ب- الوصول القوي إلى البيانات

ج- الوصول السريع إلى البيانات

د- الوصول الضعيف إلى البيانات

: البشرية الموارد ادارة ميكنة استخدام سلبيات من (44)

أ- عدم إمكانية استخدام هذه الميكنة لأسباب مالية أو فنية

ب- يؤدي استخدام شبكة المعلومات التي تمكن العديد من المواقع البعيدة جغرافيا من الوصول الى المعلومات مما يؤدي الى تقليل الرسائل الكتابية والتلفونية

ج- التخلص من التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين

د- لا توجد اجابة صحيحة

: البشرية الموارد ادارة ميكنة استخدام سلبيات من (45)

أ- التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين

ب- تقليل الرسائل الكتابية

ج- تقليل الرسائل التلفونية

د- ان استخدامهما في بعض نشاطات الموارد البشرية كالاستقطاب قد يؤدي الى فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني