

اسئلة ادارة الموارد البشرية الفصل الاول من عام ١٤٣٧ للاستاذ عبدالله الجعفري

س١/ من الأساليب الغير كمية لتقدير الطلب؟ م٥

ا- طريقة تحليل الإتجاه

ب - طريقة التجربة والخطأ

ج - طريقة تحليل معامل الارتباط

د - طريقة تحليل المعدلات

س٢/ إدارة الأفراد (.....) تتولى مساعدة الإدارات في القيام بوظائف الأفراد مثل توفير إحتياجاتهم من القوى العاملة؟ م١

ا - كقسم

ب - كوحدة

ج - كوظيفة

د - كإدارة

س٣/ إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟ م٥

ا - تحسين نظام الأجور والحوافز

ب - تسريح الموظفين

ج - تخفيض ساعات العمل

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

س٤/ في مجال (.....) تساعد نتائج تحليل العمل في تحديد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب لشغال الوظيفة؟ م٣

ا - تخطيط المسارات الوظيفي

ب - إستقطاب الموارد البشرية

ج - تدريب الموارد البشرية

د - تخطيط الموارد البشرية

س٥/ (.....) تعني ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت؟ م١

ا - قوة عمل منجزة

ب - قوة عمل منتجة

ج - قوة عمل فعالة

د - قوة عمل سريعة ودقيقة

س٦/ يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟ م١

١ - التحول من الدور التنفيذي الإستشاري إلى الدور الإستشاري

ب - = = = الإستشاري إلى الدور التنفيذي الإستشاري

ج - = = = التخطيطي إلى الدور الرقابي

د - = = = الرقابي إلى الدور التخطيطي

س٧/ من السمات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها شاغل الوظيفة جميع الإجابات التالية ما عدا؟ م٣

١ - حب المال

ب - الأمانة

ج - الطموح

د - الإخلاص

س٨/ ترى (.....) أن الأفراد أصل من أصول المنظمة والإنفاق عليهم يمثل إنفاقاً إستثمارياً؟ م١

١ - منهج الإدارة العلمية

ب - إدارة الموارد البشرية

ج - مدرسة العلاقات الإنسانية

د - إدارة الأفراد

س٩/ من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية؟ م٤

١ - الموقع الجغرافي

ب - أوضاع المتنافسين

ج - ظروف سوق العمل

د - الظروف السياسية

س١٠/ يتم إجراء تحليل للعمل في جميع الحالات التالية ما عدا؟ م٣

١ - عند تغيير المدير العام للمنظمة

ب - عند إستحداث وظائف وأعمال لأول مرة

ج - عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الوظيفة

د - عند تأسيس المنظمة لأول مرة

س١١/ من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟ م٢

١ - تنظيم الموارد البشرية

ب - علاقات الموظفين

ج - رقابة الموارد البشرية

د - قيادة الموارد البشرية

س١٢ / من مهام (.....) تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات؟ م٢

ا - تخطيط الموارد البشرية

ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية

د - توجيه الموارد البشرية

س١٣ / هدف (.....) تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة ولا مانع من تلبية بعض رغبات الأفراد؟ م١

ا - منهج الإدارة العلمية

ب - إدارة الموارد البشرية

ج - مدرسة العلاقات الإنسانية

د - إدارة الأفراد

س١٤ / يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟ م١

ا - التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة

ب - = = = الشركاء الإستراتيجيين

ج - = = = أدوات الإنتاج في المنظمة

د - = = = التنافسية تجاه المنافسين

س١٥ / شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين بالمنظمة يندرج ضمن؟ م٢

ا - تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية

ب - توجيه الموارد البشرية

ج - تنظيم =

د - رقابة =

س١٦ / تعد عملية مراجعة المعلومات وتطويرها أو تعديلها حسب الظروف ضمن أي من القواعد الإستقطاب التالية؟ م٦

ا - دراسة أوضاع سوق العمل

ب - مركزية سياسة الإستقطاب

ج - المراجعة الشاملة لقواعد الإستقطاب

د - التحليل المنظم لمصادر الإستقطاب

س١٧/ تلجأ المنظمات إلى الإستقطاب الداخلي في حالة؟ م٦

١ - عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية

ب - وجود فائض من مواردها البشرية

ج - وجود توازن في توزيع مواردها البشرية

د - وجود نقص في مواردها البشرية

س١٨/ جميع الإجابات التالية من شروط المقابلة الفعالة ما عدا؟ م٦

١ - تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة

ب - التسلسل في توجيه الأسئلة

ج - المراجعة المسبقة لإستمارة طلب التوظيف

د - التركيز على الأسئلة الخاصة

س١٩/ التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد؟ م٧

١ - التدريب

ب - التعيين

ج - تقويم الأداء

د - التهيئة المبدئية

س٢٠/ من أهداف عملية تقييم الوظائف؟ م ١٠

١ - الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور

ب - تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجراً على من سواها

ج - توخي العدالة في نظام الأجور الحالي

د - التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

س٢١/ ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها حيث يتم إختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم ترتب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعدياً أو تنازلياً وتسمي هذه الطريقة بـ؟ م ١٠

١ - طريقة الترتيب البسيط

ب - = الدرجات

ج - التصنيف الوظيفي

د - طريقة مقارنة العوامل

س٢٢/ (.....) يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة محددة؟ م٨

ا - التوسع الوظيفي

ب - التدوير الوظيفي

ج - التدريب الوظيفي المبرمج

د - = = غير المبرمج

س٢٣/ من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟ م٨

ا - معرفة تكاليف التدريب

ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية

ج - الإحتفاظ بمكاسب التدريب

د - إقامة التدريب خارج البلاد

س٢٤/ أي من التالي ليس من خطوات عملية تقييم الأداء؟ م٩

ا - تحديد الطريقة المناسبة للتقييم

ب - مناقشة طرق التقييم مع الموظفين

ج - تقييم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي

د - تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً

س٢٥/ من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء؟ م٩

ا - نقص المستوى التعليمي

ب - عدم وضوح الأهداف

ج - تعدد مصادر الأمر

د - نقص المعلومات

س٢٦/ لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقييم الأداء يجب؟ م٩

ا - الإعتماد المطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

ب - إختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة

ج - تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقييم

د - منع الموظف من الاعتراض على نتائج عملية التقويم

س٢٧/ جميع الإجابات التالية تعتبر من طرق جمع البيانات عن تحديد الإحتياجات التدريبية للأفراد ما عد؟ م٨

ا - إختبارات المهارات

ب - مقابلات الموظفين

ج - المناقشات الجماعية

د - الندوات العامة

س ٢٨/ من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الإستخدام هي؟ م١٠

ا - طريقة الدرجات

ب - = النقط

ج - = مقارنة العوامل

د - = التصنيف الوظيفي

س٢٩/ من فوائد التهيئة المبدئية؟ م٧

ا - ارتفاع في تكلفة بداية العمل

ب - انخفاض في تكلفة بداية العمل

ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل

د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

س٣٠/ من مزايا الإستقطاب الداخلي؟ م٦

ا - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها

ب - = = = جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة

ج - إنسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة