

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.

إدارة الموارد البشرية . الواجب الثالث

(1) يمكن القول : إن شتي أنواع التأمينات عندما تقدمها المنظمات فهي غالباً ما تأخذ الصفة الفردية لا الصفة الجماعية.

خطأ ... التصحيح (الصفة الجماعية لا الفردية)

(2) يمكن القول : إن الأجر يتناسب تناسباً طردياً مع الطلب عليه ، بينما يتناسب تناسباً عكسياً مع العرض منه.

صواب

(3) هناك من يرى : إن الدخل المالي من الوظيفة هو في حد ذاته احتياج أولي للموظف.

صواب

(4) يمكن القول : إن أسلوب الترهيب كحافز قد يؤدي دائماً إلى مردود إجابي للإدارة بالمنظمة على المدى الطويل.

خطأ ... التصحيح (إن أسلوب الترهيب كحافز قد يؤدي إلى مردود إجابي مؤقت للإدارة ولكنه على المدى الطويل سيثير

مجموعة من المشاكل وهو ما قد ينعكس على الإنتاجية والربحية واستمرارية المنظمة)

(5) إذا تمثلت محفزات العمل في : الاعتراف بالإنجاز والثناء والتقدير والرضا الوظيفي وتوفير فرص الترقى ... فإنها تعتبر:

حوافز غير مالية.

. حوافز مالية.

. كل ما سبق ذكره صحيح.

. منافع وخدمات.

(6) إن الأسلوب الغالب في دفع الأجر لأصحاب ذو الياقات الزرقاء القائمين بالأعمال المهنية والحرفية والعادية هو:

طريقة الأجر حسب الوقت.

. طريقة الأجر حسب النتائج.

. كل ما سبق ذكره صحيح.

. (أ + ب).

(7) إذا تمثلت أسباب الإجهاد في: توقعات مبالغ فيها ، طموح غير معقول ، عقبات وظيفية ، اليأس والتراجع ، المشكلات المالية ،

عدم وضوح الهدف ... فهذه تعد من:

الأسباب الفردية.

. الأسباب الإدارية.

. كل ما سبق ذكره صحيح.

. الأسباب الاجتماعية.

(8) عندما تقوم المنظمة بتوفير برامج لموظفيها مثل : اللياقة البدنية ، وعلاج الإجهاد والضغط فإن ذلك يكون ضمن البرامج:

. كل ما سبق ذكره خطأ

الرعاية الخاصة.

. العلاجية .

. الوقائية .