

المحاضرة الثانية
(التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية)

س١ / التدريب وسيلة وليست غاية. (صح)

س٢ / المدير الناجح هو الذي يعتمد في الترقية على الأقدمية فقط. (خطأ)

س٣ / المدير الناجح هو الذي يرقى على أساس الكفاءة والأداء فقط. (خطأ)

التصحيح: المدير الناجح هو الذي يرقى على أساس الأقدمية والخبرة والكفاءة والأداء.
(يجمع بين الإثنين).

س٤ / لابد أن تكون السياسات واضحة للجميع. (صح)

س٥ / هناك من يرى أن العنصر البشري في إدارة الموارد البشرية عنصر تكلفة وليس أصل. (خطأ)

التصحيح : في الإدارة العلمية وليس في إدارة الموارد البشرية .

المحاضرة الثالثة
(إدارة الموارد البشرية)

س١/لابد أن يكون هناك تجانس والتقاء بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد. (صح)

س٢/في عملية تنظيم شؤون الموارد البشرية في المنظمة ليس من الضروري اختيار نمط إدارة الموارد البشرية. (خطأ)

س٣/ الرقابة عملية مستمرة في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية (وظيفة مكملة لجميع وظائف الإدارة) (صح)

س٤/ هناك من يرى أن أساليب تخطيط وتنظيم إدارة الموارد البشرية تختلف عن الأساليب المستخدمة في التخطيط بصفة عامة. (خطأ)
التصحيح : أساليب تخطيط وتنظيم إدارة الموارد البشرية ماهي إلا الأساليب المستخدمة في التخطيط بصفة عامة .

س٥/ هناك من يرى أن النظرة إلى إدارة الموارد البشرية واحدة في كل المنظمات. (خطأ)
التصحيح : تختلف من منظمة لأخرى ومن بلد لآخر .

س٦/ تصنف الوظائف في الجهاز المسؤول عن إدارة الموارد البشرية إلى :
(٣ أنواع - ٤ أنواع - ٥ أنواع)

س٧/ مستشار الجودة و وظيفة تخصصية في الإدارة العليا. (صح)

س٨/ خبير في علاقة الموظفين و وظيفة تخصصية قد تكون في مستوى الإدارة الوسطى (صح)

س٩ / ليس هناك فرق في مستوى المهارات المطلوبة للمديرين في المنظمة. (خطأ)
التصحيح: لأن المدير يحتاج إلى مهارات فنية وفكرية وسلوكية فالمهارات الفنية مطلوبة أكثر في المستويات الدنيا والمهارات الفكرية مطلوبة أكثر في المستويات العليا بينما المهارات الإنسانية والسلوكية مطلوبة في كل المستويات .

س١٠/ يرى البعض أن نشاط التدريب، التطوير من أهم أنشطة الموارد البشرية. (صح)

س١١/ الاهتمام بالمنافع المالية مباشرة وغير مباشرة والاهتمام بالخدمات من وظيفة صيانة الموارد البشرية. (صح)

المحاضرة الرابعة
(تحليل الوظائف ، توصيفها ، تصميمها)

س١/ الخرائط التنظيمية لا تظهر الاتصالات الفعلية التي تحدث بين الموظفين والإدارات. (صح)

س٢/ الخرائط التنظيمية تظهر مدى تشدد نظام الرقابة على الأفراد أو تساهله. (خطأ)
التصحيح : لا تظهر مدى تشدد نظام الرقابة على الأفراد أو تساهله .

س٣/ إن كل المنظمات شروطها متماثلة في ما يتعلق بشاغلي الوظائف لهذه المنظمات. (خطأ)
التصحيح : كل منظمة تختلف شروطها عن المنظمة الأخرى .

س٤ / هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الخريطة التنظيمية للمنظمة وخريطة القطاعات التفصيلية. (خطأ)
التصحيح : هناك فرق بين الخريطة التنظيمية للمنظمة وخريطة القطاعات التفصيلية .

س٥ / من الأفضل عند تحليل الوظائف أن تكون أسئلة الاستبانة كلها مفتوحة أو كلها مغلقة. (خطأ)
التصحيح : الأفضل الجمع بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة أفضل من الأسئلة ذات الاتجاه الواحد .

س٦ / يرى الكثير من المهتمين بإدارة الموارد البشرية في المنظمة أنه لأفرق بين المعرفة والعلم بالنسبة لشروط التقدم للوظائف. (خطأ)
التصحيح : هناك فرق حيث أن المعرفة أشمل من العلم .

المحاضرة الخامسة (تخطيط الاحتياجات البشرية)

س١ / هناك من يرى أن الموارد البشرية تقتصر فقط على تحديد الاحتياجات النوعية في الأفراد كماً ونوعاً. (خطأ)
التصحيح : لا تقتصر على تحديد الاحتياجات النوعية في الأفراد كماً ونوعاً بل هي عملية شمولية .

س٢ / يمكن لإدارة المواد البشرية أن تخطط لكل نشاط داخلها بمعزل عن الآخر. (خطأ)
التصحيح : لا بد من النظرة الشمولية عند التخطيط للأنشطة .

س٣ / هناك من يرى أنه عند تخطيط الموارد البشرية يمكن إغفال التغيرات الاجتماعية وأثرها على هذه العملية. (خطأ)
التصحيح : يتحتم على المنظمات أن تعطي اهتماماً مباشراً بالتغيرات الاجتماعية والتغيرات الأخرى .

س٤ / الإدارة الناجحة لابد أن تربط بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد. (صح)

س٥ / طريقة تستخدم فيها طبيعة المنشأة وحجم عملياتها لتقدير العاملين بالنسبة لهذه المؤسسات المتشابهة في الإنتاج :
(طريقة التقدير على أساس مراكز العمل - طريقة تقدير المشرفين - طريقة دلفي - طريقة التجربة والخطأ) .

س٦ / أسلوب يستخدم في التخطيط قصير الأجل في تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية وفي حالة عدم توافر البيانات :
(طريقة التقدير على أساس مراكز العمل - طريقة تقدير المشرفين - طريقة دلفي - طريقة التجربة والخطأ)

س٧ / الأسلوب الذي يستخدم في الظروف المعقدة وغير المؤكدة ويعالج في الغالب تقدير الاحتياجات في الأجل الطويل :
(طريقة التقدير على أساس مراكز العمل - طريقة تقدير المشرفين - طريقة دلفي - طريقة التجربة والخطأ)

س٨ / طريقة تستخدم في ظروف معينة وبدون أساس علمي :
(طريقة التقدير على أساس مراكز العمل - طريقة تقدير المشرفين - طريقة دلفي - طريقة التجربة والخطأ)

المحاضرة السادسة (الاستقطاب ، الاختيار ، الاختبارات والمقابلات)

س١ / وسيلة تهدف للبحث نيابة عن المنظمات عن الكفاءات البشرية الرفيعة المستوى :
(مكاتب الاستقطاب الاستشارية - مكاتب التوظيف بالمنظمات)

س٢ / هذا الأسلوب لا يصلح إلا للوظائف الدنيا أو الكتابية أو المهنية ولا يستخدم للإعلان عن الوظائف رفيعة المستوى :
(مكاتب الاستقطاب الاستشارية - مكاتب التوظيف بالمنظمة)

س٣ / هناك شكل واحد لاستثمارات طلب التوظيف في جميع المؤسسات. (خطأ)
التصحيح : يختلف شكل استثمارات طلب التوظيف من مؤسسة إلى أخرى ، ووفقاً لمجموعة الوظائف المتقدم إليها.

س٤ / يختلف شكل استثمارات طلب التوظيف من مؤسسة لأخرى وفقاً لمجموعة الوظائف المتقدم إليها. (صح)

س٥ / السيرة الذاتية سجل غير رسمي بينما استثمارات طلب التوظيف سجل رسمي. (صح)

س٦ / هناك من يرى أن السيرة الذاتية هي عرض بيع من قبل المتقدم للوظيفة لأي منظمة أو شركة. (صح)

س٧ / لا يوجد اختلاف في الاختبارات كوسيلة للحصول على المتقدمين للوظائف سواء كانت قيادية أو مهنية أو فنية. (خطأ)
التصحيح : تختلف طبيعة الاختبارات كوسيلة من وسائل اختيار المتقدمين للعمل حسبما إذا كانت الوظائف المتقدم إليها قيادية أو مهنية أو فنية .