

{ أسئلة مهمة ذكرها الدكتور أثناء شرحه لكل محاضرة }

المحاضرات من ٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨ البث المباشر ١

المحاضرة ( ٢ ) :

س١: هناك من يرى أن الفكر الإداري الإسلامي لم يعرف حرية الاختيار و التعيين قديماً :

صح خطأ التصحيح : ( على العكس يختار الأفضل و الأنسب ) .

س٢ : إن مدرسة العلاقات الإنسانية رأت أن تحفيز الأفراد لا يقتصر على المعاملة الإنسانية :

صح خطأ التصحيح : ( يقتصر ) .

س٣: لماذا تحولنا من إدارة الأفراد إلى إدارة الموردين ؟

ج : التحول إلى إدارة الموارد البشرية بسبب عدة أسباب نتيجة لقصور إدارة الأفراد وذلك لعدة أسباب :

- لم يكن هناك تناغما بين سياسات وممارسات هذه الإدارة.

- عدم وجود ترابط بين نشاطاتها ونشاطات الإدارات الأخرى.

- لم يكن لها دور في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة.

- تفكيرها في جانب العرض من العمالة وليس جانب الطلب فأصبح الأفراد .

- عنصر تكلفة إنتاجي.

\* التدريب وسيلة و ليس غاية .

س٤: المدير الناجح الذي هو يقتصر على الترقية بالأقدمية :

صح خطأ

التصحيح : ( المدير الناجح لا يأخذ في الحسبان الترقية على الأقدمية و أيضا التميز و الأداء و الخبرة ) .

- لا بد أن يجمع بين الأقدمية و الخبرة و المهارة و الإبداع و التطوير .

س٥: هناك من يرى أن إدارة الموارد البشرية تعتبر أن الفرد ليس له أصل من أصول المنشأة إنما عنصر تكلفة أنتاجي :

صح خطأ التصحيح : ( من عيوب الإدارة العلمية هي من رأت ذلك ) .

س٦ : هناك من يرى بإمكانية أن تكون سياسات الموارد البشرية في المنظمة شفوية أو غير مكتوبة :

صح خطأ التصحيح : ( لا بد أن تكون مكتوبة ) .

المحاضرة ( ٣ ) :

س١: هل إدارة الموارد البشرية بها تخطيط و تنظيم و توجيه و تنسيق و رقابة : ج : نعم بها .

هناك من يرى أن إدارة الموارد البشرية تقع في الإدارة المتوسطة :

صح خطأ التصحيح : ( في الإدارة العليا ) .

س٢: في عملية تنظيم شؤون الموارد البشرية بالمنظمة ليس من الضروري اختبار نمط الإدارة المركزية و اللامركزية :

صح خطأ التصحيح : ( من الضروري ) .

س٣: يمكن تنفيذ الأعمال في أي منظمة أو شركة دون اللجوء إلى وظيفة الرقابة أو في غياب الرقابة :

صح خطأ التصحيح : ( لا يمكن ) .

س٤: هناك من يرى بإمكانية الاستغناء عن الرقابة في عملية خدمة الموارد البشرية :

صح خطأ التصحيح : ( لا يمكن ) .

س٥: هناك من يرى أن أساليب التخطيط و تنظيم الموارد البشرية تختلف عن الأساليب المستخدمة عن التخطيط بصفة عامة :

صح خطأ التصحيح : ( لا تختلف ) .

س٦: أن التدريب غاية و وسيلة في المنظمة أو بالنسبة للمنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( التدريب وسيلة و ليس غاية ) .

س٧: بعض المؤسسات ترى أن الموارد البشرية أهم عنصر :

صح خطأ التصحيح : ( ليس أهم عنصر ) .

س٨: هناك من يرى أن النظرة إلى إدارة الموارد البشرية واحدة في كل المنظمات أو في كل الدول :

صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .

س٩: تصنف الوظائف الجهاز المسنول عن الموارد البشرية إلى :

أ- ٣ أنواع . ب- ٤ أنواع . ج- ٥ أنواع . د- ٦ أنواع .

س١٠: مستشار الجودة هي وظيفة تخصصية في الإدارة الدنيا :

صح خطأ التصحيح : ( في الإدارة العليا ) .

س١١: يكون الخبير المختص في علاقة الموظفين قد يكون في مستوى الإدارة الوسطى :

صح خطأ

س١٢: ليس هناك فرق في مستوى المهارات المطلوبة للمديرين بالمنظمة :

صح خطأ التصحيح : ( هناك فرق ) .

س١٣: يرى البعض أن نشاط التدريب و التطوير يعتبر من أهم أنشطة الموارد البشرية :

صح خطأ

س١٤: أن الاهتمام بالمنافع المالية المباشرة و الغير المباشرة و الاهتمام بالخدمات يعد من وظيفة صيانة الموارد البشرية :

صح خطأ

س١٥: أن الاهتمام بالمنافع المالية المباشرة و الغير المباشرة و الاهتمام بالخدمات يعد من وظيفة تخطيط الموارد البشرية :

صح خطأ التصحيح : ( صيانة الموارد البشرية ) .

س١٦: ليس من الضروري أن تكون العلاقة بين إدارة الإنتاج و الموارد البشرية علاقة جيدة لكي تنجح المنظمة :  
صح خطأ التصحيح : ( من الضروري ) .

#### المحاضرة ( ٤ ) :

س١: هناك من ينظر إلى التنظيم داخل المنظمة كأنه هدف و وسيلة في نفس الوقت لتحقيق هدف المنظمة :  
صح خطأ التصحيح : ( وسيلة فقط ) .

س٢: ما هو النطاق الإشرافي المسئول في المنظمة :

ج: لا يزيد من ٤-٧ أو ٤-٨ .

س٣: الخرائط التنظيمية لا تظهر الاتصالات الفعلية التي تحدث بين الموظفين و الإدارات :  
صح خطأ

س٤: الخرائط التنظيمية تظهر مدى تشدد نظام الرقابة على الأفراد أو تساهله :  
صح خطأ التصحيح : ( لا تظهر ) .

س٥: إن كل المنظمات شروطها متماثلة فيما يتعلق بشاغلي الوظائف في هذه المنظمة :  
صح خطأ التصحيح : ( ليست متماثلة ) .

س٦: هناك من يرى بعدم وجود فرق بين الخريطة التنظيمية للمنظمة و خريطة القطاعات التفصيلية :  
صح خطأ التصحيح : ( يوجد فرق ) .

س٧: من الأفضل عند تحليل الوظائف أن تكون أسئلة الاستبانة كلها مغلقة :  
صح خطأ التصحيح : ( لابد أن تكون مفتوحة و مغلقة ) .

س٨: يرى الكثيرين المهتمين في إدارة الموارد البشرية في المنظمة أنه لا فرق بين المعرفة و العلم بالنسبة لشؤون  
التقدم للوظائف :

صح خطأ التصحيح : ( المعرفة أشمل من العلم ) .

#### المحاضرة ( ٥ ) :

س١: عملية تخطيط الموارد البشرية تقتصر على تحديد الاحتياجات النوعية و الكمية من الأفراد :  
صح خطأ التصحيح : ( لا تقتصر ) .

س٢: هناك من يرى بعدم ضرورة الرد من إستراتيجية المنظمة الخاصة بالموارد البشرية و الإستراتيجية العامة للمنظمة ككل :  
صح خطأ التصحيح : ( لابد من الرد ) .

س٣: يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تخطط لكل نشاط داخلها مع زمن آخر :

صح خطأ التصحيح : ( لابد من النظرة الشمولية ) .

س٤: هناك من يرى أنه عند تخطيط الموارد البشرية يمكن إغفال التغيرات الاجتماعية و أثرها على هذا العمل :

صح خطأ التصحيح : ( لا يمكن إغفال التغيرات الاجتماعية ) .

س٥: التخطيط قصير الأجل لتوفير الاحتياجات البشرية و في حالة عدم توافر البيانات يستند إلى طريقة :

أ- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل . ب- طريقة تقدير المشرفين .

ج- طريقة التجربة والخطأ . د- طريقة دلفي .

س٦: الأسلوب الذي يستخدم في الظروف المعقدة و غير المؤكدة و يعالج في الغالب تقدير الاحتياجات في الأجل الطويل :

أ- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل . ب- طريقة تقدير المشرفين .

ج- طريقة التجربة والخطأ . د- طريقة دلفي .

## المحاضرة ( ٦ ) :

س١: هي وسيلة تستخدم و تهدف إلى البحث نيابة عن المنظمات للبحث عن الكفاءات البشرية رفيعة المستوى :

أ- مكاتب التوظيف . ب- مكاتب الاستقطاب الاستشارية .

ج- الموظفين العاملين بالمنظمة . د- مكاتب التوظيف بالمنظمات .

س٢: هذا الأسلوب لا يصلح إلا للوظائف الإدارية الدنيا أو الكتابية أو المهنية ، ولا تستخدم للإعلان عن الوظائف

الرفيعة المستوى :

أ- مكاتب التوظيف . ب- مكاتب الاستقطاب الاستشارية .

ج- الموظفين العاملين بالمنظمة . د- مكاتب التوظيف بالمنظمات .

س٣: هناك فرمة واحدة شكل واحد لاستمارات طلب التوظيف في جميع المؤسسات :

صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .

س٤: هناك من يرى أن السيرة الذاتية هي ( عرض بيع ) من قبل المتقدم للوظيفة :

صح خطأ

س٥: لا يوجد اختلاف في الاختبارات كوسيلة للحصول على المتقدمين الجدد للوظائف سواء كانت قيادية ، مهنية ، فنية :

صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .

س٦: لا يوجد فرق بين اختبارات الذكاء و اختبارات القدرات و الاستعداد :

صح خطأ التصحيح : ( يوجد فرق ) .

## المحاضرة ( ٧ ) :

س١: التعيين هو الخطوة الثانية من خطوات شغل وظيفة شاغر :

صح خطأ التصحيح : ( الخطوة الأخيرة ) .

س٢: إن مسئولية تعيين الموظف الجديد في مؤسسة أو منظمته تقع على عاتق الإدارة التنفيذية :

صح خطأ التصحيح : ( إدارة الموارد البشرية ) .

س٣: الرئيس المباشر هو الذي يتولى عملية التهيئة المبدئية :

صح خطأ التصحيح : ( إدارة الموارد البشرية ) .

## المحاضرة ( ٨ ) المباشرة ١ :

س١: كان الموظفون والعمال يخضعون لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق معايير الإنتاج المحددة سلفاً من الإدارة :

صح خطأ

س٢: من أشهر رواد الإدارة العلمية هو :

أ- فريدريك تايلور . ب- فرانك جلبرت . ج- هنري جانت . د- كل ما سبق صحيح .

س٣: من رواد الإدارة العلمية هو :

أ- فريدريك تايلور . ب- فرانك جلبرت . ج- هنري جانت . د- كل ما سبق صحيح .

س٤: يعني أن كل مدير في المنظمة يمارس دور إدارة شئون الأفراد في القطاع الذي يرأسه جنباً إلى جنب مع دور إدارة شئون الأفراد كجهاز متخصص :

صح خطأ

س٥: هناك من يرى انه يجب اعتماد برامج التطوير والتدريب للمستويات الفنية فقط :

صح خطأ التصحيح : ( لجميع المستويات الوظيفية ) .

س٦: أحياناً يمكن لمدراء الفروع التباعد للمنظمة أو عدم الالتزام بتنفيذ السياسة العامة من حيث الأجور و الحوافز .. إلخ :

صح خطأ التصحيح : ( ملزمون ) .

س٧: الاستعلامات و الصادر و الوارد و حفظ الوظائف من أي الوظائف في تعدد إدارة الموارد البشرية .

أ- الوظائف التخصصية . ب- الوظائف الكتابية . ج- الوظائف القيادية . د- كل ما سبق .

س٨: أن المستوى اللازم من المهارات الفنية و السلوكية و الفكرية يختلف باختلاف موقع أو مستوي المدير بالمنظمة :

صح خطأ

س٩: كلما جمعت قوائم الاستبيان بين النوع المفتوح والمغلق من الأسئلة كان ذلك أفضل من أخذ أسلوب الاتجاه الواحد :

صح خطأ

- س ١٠ : هناك من يرى أنه من الأفضل أن تجمع قوائم الاستبيان بين الأسئلة المفتوح فقط :  
صح خطأ التصحيح : ( لا بد أن يجمع بين المفتوح و المغلق ) .
- س ١١ : هناك من يرى أنه من الأفضل أن تجمع قوائم الاستبيان بين الأسئلة المعلقة فقط :  
صح خطأ التصحيح : ( لا بد أن يجمع بين المفتوح و المغلق ) .
- س ١٢ : إن تحديد الاحتياجات النوعية في الأفراد كماً و نوعاً هو الهدف من تخطيط الموارد البشرية :  
صح خطأ التصحيح : ( توجد عدة أهداف وليس هدف واحد ) .
- س ١٣ : يستخدم أسلوب دلفي في تقدير الاحتياجات البشرية في المستقبل في الظروف المعقدة و غير المؤكدة و يعالج في الغالب تقدير الاحتياجات في الأجل القصير :  
صح خطأ التصحيح : ( في الأجل الطويل ) .
- س ١٤ : تستخدم طريقة مخزون المهارات باعتبارها طريقة تأتي للموظف أو ترقية الموظف من خارج المنظمة :  
صح خطأ التصحيح : ( من داخل المنظمة ) .
- س ١٥ : هناك من يرى أن تخطيط الموارد البشرية يعني تحديد الاحتياجات البشرية فقط لا غير :  
صح خطأ التصحيح : ( ليس تحديد احتياجاته إنما المحافظة عليه و تطويره ) .
- س ١٦ : المقصود بمركزية سياسة الاستقطاب هو حفظ البيانات بشكل إقليمي أو بشكل لا مركزي :  
صح خطأ التصحيح : ( بشكل مركزي فقط ) .
- س ١٧ : لا تختلف استمارة التوظيف عن السيرة الذاتية :  
صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .
- س ١٧ : هناك من يرى بعدم وجود اختلاف في طلب استمارة التوظيف بالنسبة لجميع الوظائف في المنظمة :  
صح خطأ التصحيح : ( تختلف ) .

أسأل الله لي ولكم التوفيق ..

تلخيص و تنسيق وترتيب : عيون سحاب .. ~