

بسم الله الرحمن الرحيم

مرآآجه عآآمه لمقرر آدآرة المورآرد البشرىة -الجزء الاول

[أسئلة مرآجة مجهود شآصى - آدآرة المورآرد البشرىة -

(1) آد اسباب تمىز المنظمآت النآجة فى إآدآرة مورآدهآ البشرىة

- معدلات دورآن عآلىه

- شبكه آتصآلات مفتوحه دآآلىه فى جمىع الآآجآهآت

- آدآره بىورقرآطىه

(2) العوآمل المؤثرة فى تآطىط المورآرد البشرىة تشمل:

- طبقىة المنشآة ومآل عملىآهآ ، وآجمهآ وعمرهآ الإنتآجى

- المركز التنافسى للمنظمة وآآلة المنافسة فى السوق

- مستوى التكنولوىآ المستخدمة فى العملىآت

- كل مآ ذكر صحىح

(3) مآ يلى من طرق جمع البىآآت فى آآدىد الهدف من آستآدآم آآلىل الوظائف :

- ظروف العمل

- الوصف الوظىفى السآبق

- الآستقصآء

(4) فى هذه الآطوة يتم آآآىر نمآآج من كل مآموعة من الوظائف المتشآبهة بآلآ من آكرآر العمل لكل

وظىفة :

- آآآىر نمآآج وظىفىة تمثىلىة

- جمع معلومآت عن الوظىفة

- مرآجة المعلومآت

(5) تعنى مآ يتوفر عند المرشح من علوم ومعلومآت شآصىة تتطلبهآ طبقىة الوظىفة مثل المستوى التعلىمى

وآآرىب وآآبرآت السآبقة :

- المهارآت

- المعرفة

- السمآت الشآصىة

- القدرات الآآصة

(6) طبقىة المنشآة ومآل عملىآهآ وآجمهآ وعمرهآ الآنتآجى

- من العوآمل المؤثرة فى تآطىط المورآرد البشرىة

- من العوآمل المؤثرة فى طموح المنظمه

- من العوآمل المؤثرة فى تآطىط الشركآت الكبرى

7) مركزية سياسة الاستقطاب: تعتبر

- من قواعد الاستقطاب

- انظمه المنظمه

- الشركه المميزه

8) واحد ممايلي يعتبر من أهداف عملية تقويم الأداء فيما يتعلق بالبحث العلمي

- تقويم البرامج التدريبية

- قرارات تجديد العقود وانهاؤها

- قرارات صرف المكافئات التشجيعيه

9) من أكثر الطرق شيوعاً وسهولة وانخفاض في التكلفة :

- طريقة الترتيب

- طريقة التدرج البياني

- الوقائع الحرجة

- طريقة قائمة الاختيار

10) تتضمن مرحلة تحديد الاساليب التدريبية :

- تحديد الطرق المستخدمة في التدريب

- دراسة الحالات

- الوقائع الحرجة

11) تعتبر الاكثر شيوعاً وتعتمد على الاتصال من طرف واحد وهو المدرب ، ومن مميزاتا سهولة وتكلفتها

منخفضة :

- حلقات العمل

- المحاضرة

- الوسائل السمعية والبصرية

12) من اجراءات التنمية الادارية :

- مراجعة مخزون المستودعات

- تقدير احتياجات المنظمة من المديرين

- المهارات الشخصية

13) قدم تصور في مجالات التدريب والتطوير للمستويات الثلاثة :

- دسلر

- بوتين

- ماجدعبدالله

14) هو في مضمونة الواسع يشمل الراتب والعلاوات والعمولات ويقصد به الذين لا يعملون بوظائف ذات

طابع اداري او اشرافي فيكون المبلغ النقدي فوري مقابل الساعة او اليوم ويسمى بزوي الياقات الزرقاء :
- الأجر
- الرواتب
- الأجر الحقيقي

15) الأجر الإجمالي قبل الخصومات : كخصم اقساط التقاعد والتأمين ...
- الأجر النقدي
- الرواتب
- الأجر الحقيقي

16) يجب أن تضع الادارة في اعتبارها عند تحديد الاجور أن شعور العاملين بعدم الرضا قد يقود إلى عدة أمور واحد منها
- انخفاض معدل دوران العمالة
- انخفاض معنويات العاملين
- الرقص في ساحات المنظمه والعزف على البيانو

17) تعتبر المرحلة الثانية من مراحل الانتقال من النظام اليدوي إلى النظام الألي
- الدراسة الهندسية
- التصميم الأولي للنظام
- ادارة التعويضات

18) فيما يتعلق بإجراءات العمل فإن التعامل مع الموارد البشرية (بعد) تطبيق مفاهيم الإدارة العلمية يستند علي
- يتريب علي عدم الوفاء بالمعايير المحددة الطرد من العمل
- لابد من اخضاع الموظفون والعمال لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق معايير الإنتاج المحددة
- استخدام المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل
- أن الموظفين والعمال لديهم قدرات إنتاجية متساوية

19) فيما يتعلق بإجراءات العمل فإن التعامل مع الموارد البشرية (قبل) تطبيق مفاهيم الإدارة العلمية يستند علي >>>> انتباه لهذا السؤال (قبل) (وبعد) لان في الفصلي جاب لهم (بعد) ومن اسئله العام جاب (قبل)
- لا يتريب علي عدم الوفاء بالمعايير المحددة الطرد من العمل
- لابد من اخضاع الموظفون والعمال لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق معايير الإنتاج المحددة
- استخدام المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل
- أن الموظفين والعمال لديهم قدرات إنتاجية مختلفه

20) من طرق تحليل عرض الموارد البشرية وتعطي المخططين تصورا واضحا عن إمكانية ترقية أو نقل موظف إلى وظيفة أخرى على ضوء المعلومات السابقة حول مؤهلاته وقدراته

- خرائط الإحلال
- طريقة مخزون المهارات
- طريقة تحليل معامل الارتباط
- طريقة نظم المعلومات الالية

(21) استخدام المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل ،

- كل ما سبق صحيح
- الوصول إلى اقصى كفاءة انتاجية من العامل
- قياس الحركة والزمن
- يعامل الانسان في العمل كطاقة منتجة مثل الالة

(22) تحديد اهداف ادارة الافراد كجهاز متخصص....

- توفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة
- تحقيق اهداف المنظمة في الانتاجية والنمو
- مساعدة المنظمة في حل مشكلات الافراد
- كل ما سبق صحيح

(23) تصميم برامج تقويم الاداء ، هي احد

- ادارة شئون الافراد
- تحقيق اهداف المنظمة في الانتاجية والنمو
- استراتيجيات الموارد البشرية

(24) تتناول عملية تقويم الاداء عدة جوانب لاتتعلق فقط باداء الافراد وانما تتجاوزها الى اداء المنظمه ومنتها

- تقويم اجراءات وقواعد العمل
- تقويم نتائج التدريب
- تقويم معدلات دوران العمل والغياب
- تقويم انتاجيه الافراد واداءهم
- تقويم انظمه وسياسات واهداف الموارد البشريه
- تقويم نظام الحوافز والاجور والرواتب
- تقويم نظام المعلومات الخاصه بالموارد البشريه
- كل ما سبق .. ارجعو للتعداد كامل في الملزمه مهمه

(25) واحد ممايلي من اهداف تخطيط الموارد البشرية ، >>>> ضروري نرجع للاهداف عددها 6 لانه كل سنه

يغير واحد

- الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والانسانية للعامل
- مساعدة الادارة في تحقيق اهدافها
- يعتبر كل ما سبق صحيح

26) ان المصطلح الذي حل محل مصطلح تخطيط القوى العاملة هو:

- تنظيم القوى العاملة
- تخطيط الموارد البشرية >>> انتباه ممكن يعكسها ويخليها سوال والسوال اجابه
- تنسيق القوى العاملة
- رقابة القوى العاملة

27) الهدف، العمل، المستقبل، الاختيار بين البدائل، الاستمرارية، هذه المصطلحات تتعلق مباشرة بعملية:

- نظرية الموقف
- التخطيط
- الرقابة
- الأنظمة والقوانين الأسرية

28) استيفاء الاحتياجات البشرية في الوقت المناسب نوعاً وكماً يعتبر من:

- أهداف محاسبة الموارد البشرية
- أهداف تحفيز الموارد البشرية
- أهداف توجيه الموارد البشرية
- أهداف تخطيط الموارد البشرية

29) طبيعة المنشأة ومجال عملياتها وحجمها الانتاجي ، يعتبر من.....

- العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية
- أهداف تحفيز الموارد البشرية
- أهداف توجيه الموارد البشرية

30) من طرق تحليل عرض الموارد البشرية وتعطي المخططين تصورا واضحا عن إمكانية ترقية أو نقل موظف إلى وظيفة أخرى على ضوء المعلومات السابقة حول مؤهلاته وقدراته

- طريقة مخزون المهارات
- خرائط الإحلال
- طريقة نظم المعلومات الالية
- طريقة تحليل معامل الارتباط

31) لكي نقوم بعملية الاستقطاب لابد من تحديد الامور التالية:

- شروط شغل الوظيفة
- مسمى الوظيفة وموقعها
- واجبات الوظيفة ومسؤولياتها
- كل ما ذكر صحيح >>>> انتباه اختبار العام جاب خيار واحد والباقي مختلفه جاب لهم مسمى الوظيفة وموقعها يعني لازم نحفظ الثلاثة اتفقنا

32) اهمية الاستقطاب ،

- يفتح جميع ابواب ومصادر العمل المتاحة امام المنظمة
- تستطيع المنظمة توصيل رسالتها الى المرشحين
- نجاح عملية الاستقطاب هو الخطوة الاولى في بناء قوه العمل الفعاله
- جميع ما سبق صحيح

(33) تعتبر المرحلة الثانية من خطوات الاستقطاب الكتابي :

- تحديد الفرص الوظيفية المتاحة
- فحص حركة النقل الداخلية
- فحص مخزن المهارات

(34) قد يثير التعيين حساسية زملاء تجاه الشخص المعين :

- من عيوب الاستبانة
- من عيوب الاستقطاب الداخلي
- من مميزات الاستقطاب الداخلي

(35) التحقق من سلامة عمليات الاستقطاب والاختيار ، تقويم البرامج التدريبية، تقويم اجراءات وانظمة الحوافز والرضا الوظيفي مثل الرواتب والاجور يعتبر :

- لا شئ مما سبق
- اهداف البحث العلمي
- اهداف ادارية
- اهداف التوجيه والارشاد

(36) قدم لنا تغيرات متلاحقة في مجال التعامل مع الإنسان هذه التغيرات فرضتها عوامل مختلفة منها

- وزاره الصحة
- الأنظمة والقوانين الحكومية و الدولية
- الاطباق الفضائيه

(37) نتيجة لتفكير «الادارة العلمية» انحصرت وظيفة الافراد في

- التوظيف، التدريب والصحة والسلامة.
- الانتاج
- التشغيل

(38) التعامل مع الموارد البشرية بعد تطبيق مفاهيم الإدارة العملية يستند علي :

- يترتب علي عدم الوفاء بالمعايير المحددة الطرد من العمل
- لابد من اخضاع الموظفين والعمال لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق معايير الإنتاج المحددة
- أن الموظفين والعمال لديهم قدرات إنتاجية متساوية
- استخدام المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل

39) إن منهج "العلاقات الإنسانية" ينطلق من:

- أن العاملين لابد وأن يعاملو معاملة إنسانية
- العامل السعيد هو عامل منتج
- البناء الوظيفي واللوائح وانظمة العمل ليس لها تأثير علي إنتاجية العامل.
- يعتبر كل ماسبق صحيح

40) ان قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام

- سبقت مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتماماتها بالإنسان
- عملت علي تطبيق مبدأ العدالة بين الناس
- حددت كثيراً من المفاهيم في مجالات متعددة تتناولها كتب وأبحاث الموارد البشرية اليوم
- كل ما ذكر يعتبر صحيح

41) هنالك عدة مرتكزات قيادية انطلق منها الإسلام في تعامله مع موضوعات الموارد البشرية منها:

- الجماعة لا تؤثر في اختيار الموظفين
- الموظف يختار وفقاً للمقدرة المالية
- الفصل بين العمل والنواحي الانسانية
- التفاعل من المتغيرات البيئية

42) من أسباب رفض المرشح للوظيفة في مرحلة المقابلة مع الخبراء ومراجعة التزكيات والتوصيات:

- التأثير الشخصي غير مرضي...
- البيانات الشخصية غير مرضية
- العرض أقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة.

43) تشمل الوظائف حسب تصنيف الوظائف في الجهاز المسئول عن الموارد البشرية :

- الوظائف التخصصية
- الوظائف الكتابية
- الوظائف الإدارية والقيادية
- كل ماسبق<<<< ترى مو شرط يجيب لك كل ماسبق ممكن وحده ^_^ راح انفس فيكم قسم

44) تعتبر وظائف المساعدين الإداريين في المستوي الإداري الأدنى من التنظيم من...

- الوظائف التخصصية
- الوظائف الكتابية (المساندة)
- الوظائف الإدارية والقيادية

45) تعتبر وظائف خبراء التطوير والتنمية الوظيفية في الشركة من

- الوظائف المساندة
- الوظائف التخصصية

46) هي التي تختص بطبيعة العمل وتؤثر في مستوى أداء الفرد، مثل استخدام الآلات ومعرفة أجزائها

- المهارات الفنية

- المهارات الفكرية

- المهارات اللفظية

47) من أسباب رفض المرشح للوظيفة في مرحلة الفحص الأولي للطلبات والمقابلة المبدئية:

- التأثير الشخصي غير مرضي...

- البيانات الشخصية غير مرضية

- العرض أقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة.

48) من أجل ضمان فعالية برامج التهيئة والتعريف فإن علي المنظمة:

- إشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة

- إشراك الاقارب والجيران في البرنامج

- الاتصال على عيال عمك وطلب الفزعه

49) قد تنتهي المفاوضات حول الأجر والمميزات الوظيفية الأخرى الي رفض المتقدم للوظيفة المعروضة و من أسباب ذلك:

- يستهبل على اللجنة

- العرض أقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة.

- شايف حاله وماحدا قده الشيخ

50) عبارة عن توجيهات أو قواعد ارشادية لمساعدة المديرين في تحقيق اهداف ادارة الموارد البشرية

- سياسات الموارد البشرية

- تخطيط الموارد البشريه

- استراتيجيه الموارد البشريه

- خطة الموارد البشرية

51) تحدد مجموعة التصرفات التي تتطلبها الوظيفة او يقوم بها شاغل الوظيفة مثل الاتصالات التقارير واتخاذ القرارات:

- سلوكيات العمل

- الواجبات الوظيفية

- الادوات المستخدمة في العمل

- اختصاصات الوظيفة

52) هذا المفهوم حدد كثيراً من المفاهيم في مجالات متعددة تتناولها كتب وأبحاث الموارد البشرية اليوم

- قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام

- الأمن السبراني
- العلوم الصحية والطبية
- كل ما ذكر يعتبر صحيح

(53) موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

- الإدارة العليا كإدارة استشارية
- الإدارة الوسطى كإدارة استشارية
- الإدارة العليا كإدارة تنفيذية
- الإدارة الوسطى كإدارة تنفيذية

(54) تعني ما يتوفر عند المرشح من علوم ومعلومات شخصية تتطلبها طبيعة الوظيفة:

- المعرفة

- السمات الشخصية

- المهارات

- القدرات الخاصة

(55) من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف، حيث يتولى الموظف بنفسه جمع البيانات. هذه الطريقة تسمى:

- الملاحظة الشخصية

- الاستقصاء اليومي

- سجل الموظف اليومي

- مقاييس الموظفين

(56) أهداف تخطيط الموارد البشرية تشمل كل مما يلي ما عدا:

- استيفاء الاحتياجات البشرية في الوقت المناسب نوعا وكما

- مساعده الاداره في تحقيق اهدافها انتاجيه اكبر وتكلفه اقل

- اعداد ميزانيه الموارد البشرية في مجال التوظيف او التدريب

- تحقيق التكامل بين الخطه الخطه الاستراتيجيه واداره الموارد البشرية

- احداث التغيرات الاقتصادية الدولية و الاقليمية و المحلية

(57) قياس الحركة والزمن حول استخدام الموارد البشرية يرتبط بفكر

- أن الانسان في عمله كطاقة منتجه يختلف عن الآلة

- الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والانسانية للعامل

- يعتبر كل ما سبق صحيح

- الإدارة العلمية >>>> انتباه تراه يشغل الایساله والاجوبه الان بعد هذا السؤال راح اشغل لكم سواله ^_^

(58) يرتبط فكر الإدارة العلمية حول استخدام الموارد البشرية بما يلي

- قياس الحركة والزمن

- قياس غرفه الشغاله
- الي يعرف شغاله لرمضان يعلمني

(59) من ايجابيات اسلوب الاستقصاء (الاستبانة):

- تحتاج الى جهود ضخمة في اعادة صياغة الاسئلة
- اقل كلفة قياسيا بأسلوب المقابلات
- سهولة فهم المجيب على الاسئلة
- تحقق الفائدة اذا كان مستوى التعليم منخفضا بين الموظفين

(60) في هذه الخطوة من خطوات تحليل الوظائف، يتم اختيار نماذج من كل مجموعة من الوظائف المتشابهة:

- جمع معلومات عن الوظيفة
- اختيار نماذج وظيفية تمثيلية
- مراجعة المعلومات
- استخلاص الوصف الوظيفي

(61) (60) الاستراتيجية التي قد تعتمد عليها المنظمة في تصميم الوظائف يمكن أن تتأثر بثلاثة عوامل هي:

- عامل الرضا الوظيفي، الانتاجية، الامتيازات
- عامل الرضا الوظيفي، التكلفة، الانتاجية
- عامل الرضا الوظيفي، التكلفة، القوي البشرية
- عامل التكلفة، القوي البشرية، الامتيازات

(62) ان المصطلح الذي حل محل مصطلح تخطيط القوى العاملة هو:

- تنظيم القوى العاملة
- تخطيط الموارد البشرية >>>> انتباه احتمال يشقلبه ويكون هذا سوال والقوى العاملة جواب ركزوو
- تنسيق القوى العاملة
- رقابة القوى العاملة

(63) من المشكلات المتوقعة من عملية تحليل الوظائف:

- ضرورة تحديث المعلومات
- احاطة الموظفين من خلال تعهد كتابي، او تصريح
- ثقة الموظفين في نتائج عملية التحليل
- التوصيف الوظيفي بالنسبة للموظفين الجدد قد لا يعتبر في رأيهم بمثابة عقد عمل

(64) تقوم هذه الطريقة في التنبؤ باحتياجات القوى البشرية على أساس استخدام معدل التحول بين عامل متغير (حجم المبيعات) مثلا و الاحتياجات الكمية من القوى البشرية في المستقبل

- طريقة تحليل معامل الارتباط
- طريقة التقدير الشخصي للمشرقين

- طريقة تحليل الاتجاه
- طريقة تحليل المعدلات

(65) المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية، علي مستوى الادارة العليا هي:

- مهارات فكرية عادية مهارات سلوكية عالية مهارات فنية متوسطة
- مهارات فكرية متوسطة مهارات سلوكية عالية مهارات فنية عادية
- مهارات فكرية متوسطة مهارات سلوكية عادية مهارات فنية عالية
- مهارات فكرية عالية مهارات سلوكية متوسطة مهارات فنية عادية

(66) ان يحدد مقدماً الحد الاقصى للميزات التي يمكن ان تقدمها المنظمة :

- المسار الوظيفي واحتمالات التقدم الوظيفي
- رفض العرض
- التمسك بالمدير

(67) كيف يمكن مواجهة رفض العرض الوظيفي من قبل المتقدم :

- غض الطرف عن العرض
- عدم البحث عن الاسباب الخفية
- عدم اعادة النظر في العرض
- كل ما سبق

(68) تطوير نوع من الشعور الايجابي نحو المنظمة وانظمتها ..

- فوائد التهيئة المبدئية
- سلبيات المنظمه
- اهداف التهيئه المبدئيه

(69) من امثلة البرامج التدريبية في المنطقة الشرقية :

- برنامج حافز للتدريب
- برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف في ارامكو
- الغرفة التجارية
- كل ما سبق صحيح

(70) قرارات تجديد العقود وانهاؤها تعتبر من....

- اهداف التوجيه والارشاد
- اهداف ادارية
- اهداف البحث العلمي

(71) يتردد الرؤساء والمشرفون في تقويم اداء الموظفين : بسبب

- الخشية من مواجهة الموظفين بأخبار غير سارة

- يخافون من ابوسامر
- يخافون من ماجدعبدالله

(72) من فوائد التدريب للمنظمة :

- يفتح الفرص امام الافراد لتحسين فرص العمل
- تحسين صورة المنظمه وسمعتها الخارجيه
- يسهل تنفيذ السياسات والقواعد في العمل
- يساعد على الثقة بالنفس وتطور الذات

(73) من فوائد التدريب للأفراد :

- تحسين ربحيه المنظمه
- يساعد على الثقة بالنفس وتطور الذات
- تحسين صورة المنظمه وسمعتها الخارجيه
- يسهل تنفيذ السياسات والقواعد في العمل

(74) في هذه المرحله يتم معرفه الاماكن والمواقع التي تحتاج الى اتدريب والافراد الذين يحتاجون الى التدريب ونوعيه التدريب الذي يحتاجون اليه

- مرحله تحديد الاحتياجات التدريبيه
- مرحله تحديد الاهداف التدريبيه
- مرحله تحديد الاساليب التدريبيه
- مرحله تقويم فعاليه البرامج التدريبيه

(75) الاكثر شيوعا ويعتمد على الاتصال من طرف واحد :

- حلقات العمل
- المحاضره
- الوسائل السمعيه والبصريه
- التنميهِ الذاتيه

(76) يتأكد نجاح هذا الاسلوب باستخدامه جنباً الى جنب مع وسائل تدريبيه اخرى :

- حلقات العمل
- المحاضره
- الوسائل السمعيه والبصريه
- التنميهِ الذاتيه

(77) المطلوب من رجل البيع عمل تسعة صفقات جديدة كل اسبوع ولكن صفقات عبدالرحمن لا تزيد عن ثمان صفقات بماذا تفسؤ ذلك >>> هذا السؤال ماوصلته بالمذاكره يقولون فيه تسع امثله

- اختلاف الاداء الفعلي
- ابتسامته شينه

(78) تساعد التنمية الادارية المديرين على تحقيق هدفين هما الوصول الى المراكز الاعلى والشعور بالانجاز ..

- التقادم الاداري

- عملية الاحلال

- ارضاء مطلب النمو الذاتي للأفراد

(79) الترقية المخططة من :

- اساليب التنمية على رأس العمل

- استراتيجيه التخطيط

- تخطيط الموارد البشرية

(80) يرى البعض ان هدف هذه الاجتماعات تبادل افرادها الاراء والمشاعر والعليق عليها من زاوية مقارنة العضو لافكاره .. ،

- تدريب (اثاره المشاعر) او المجموعات المتناظرة

- الحلقات الدراسية

- تمثيل السلوك

- المباريات الادارية

(81) الدخل الاسبوعي مقسوماً على عدد ساعات العمل ، الاختيارات : " صيغة السؤال عبارة عن مثال "

- متوسط اجر الساعة

- متوسط الدخل للساعة

- الدخل الاسبوعي

(82) هو نظام تكاملي لجميع الانظمة والعمليات التي تستند على دعم ما يتوفر لدى المنظمة منمعلومات وبيانات تساعد الادارة عن قرب وعن بعد :

- نظم المعلومات

- الادارة الالكترونية للموارد البشرية

- التجاره الالكترونيه

(83) مقارنة المؤهلات والخبرات بمتطلبات الوظيفة :

- الاستقطاب والتوظيف

- سجلات الافراد الوظيفية

- تخطيط الاحتياجات الوظيفية

- كل ما ذكر خطأ

(84) من مزايا استخدام ميكنة معلومات الموارد البشرية :

- الرقص فوق الشجر
- التخلص من التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة
- حضور المناسبات

(85) تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة المنتج النهائي لعملية :

- تحليل الوظائف
- الوصف الوظيفي
- التعيين
- إشهار إفلاس الشركة

(86) هي العملية المنظمة والمستمره والتي يتم من خلالها تزويد المديرين الحاليين بالمنظمه او مديري المستقبل بحصيله من المعرفه والمهارات والقدرات اللازمه التي تمكنهم من رفع مستوى ادائهم وزياده ربحيه المنظمه

- التنميه الاداريه
- التنميه الزراعيه
- التنميه العقليه

(87) يمكن وصفها بأنها عملية تدريبية تهدف إلى تغيير السلوك وتحريك التفاعل بين الفرد والجماعة من خلال التأثير الشخصي المتبادل والمصارحة ومن ثم تحقيق الوفاق والانسجام بين المديرين - أعضاء المجموعة التدريبية - مما ينعكس مستقبلا على أدائهم الإجمالي في المنظمة.

- تمثيل السلوك
- تدريب (اثاره المشاعر) او المجموعات المتناظرة
- المباريات الادارية
- الحلقات الدراسيه

(88) إذا ما استوفيت كل الخصومات فإن ما حصل عليه العامل بعد ذلك من اجر هو ما يسمىوهو يعني القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر

- الاجر النقدي
- الأجر الحقيقي
- الاجر

(89) سلوكيات العمل تحدد:

- الواجبات الوظيفية
- مجموعة التصرفات التي تتطلبها الوظيفة او يقوم بها شاغل الوظيفة مثل الاتصالات التقارير واتخاذ القرارات
- الادوات المستخدمة في العمل
- اختصاصات الوظيفة

(90) طريقة تحليل المعدلات لتحديد حجم الطلب علي الموارد البشرية تقوم علي أساس

- معدل التحول بين عامل ثانوي و الاحتياجات النوعية من القوى البشرية في المستقبل
- معدل التحول بين عامل متغير و الاحتياجات الكمية من القوى البشرية في المستقبل
- معدل التحول العكسي بين عامل متغير و الاحتياجات الكمية من القوى البشرية الحالية
- معدل التحول بين عامل متغير و الاحتياجات الكمية من القوى البشرية الحالية

91) استخدام نتائج تقويم الأداء في قرارات صرف المكافآت التشجيعية يعتبر من أهداف عملية التقويم فيما يتعلق

- اهداف التوجيه والارشاد
- الاهداف الادارية
- اهداف البحث العلمي

92) انتهى الكويز ... طيب الان ركزو معي .. الدكتور يحوس بالاساله يعكس السؤال يخليه جواب والجواب سوال واحيان يجيب نفس السؤال ولكن يجيب اختيار ثاني اقصد اجابه ثانيه غير موجوده وهذا لاحظته بالمقارنه مع الواجبات والفصلي وكذا... بالنسبه اخر الفصول اشوفها مهمه جدا جدا جدا وصعب احط لكم كم سوال ويمكن بعضكم يعتمد عليها ويهمل الباقي .. مثلا ___ نظام الاجور مهم جدا وعليه اسئله وكله صفحتين ضروري ترجعون له / نظام معلومات الموارد البشريه جدا مهم وخاصه الجدول مراحل الانتقال من النظام اليدوي الى الالي / عندكم مجالات استخدام ميكنه اداره الموارد البشريه // كلها سهله وقليله ولاكن لازم نرجع لها ونذاكرها ... مفهوووووم

- مفهوم
- غير مفهوم