

أسئلة اختبار إدارة الموارد البشرية ١٤٣٣

١- يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية ؟

أ- انخفاض نسبة التلف

ب- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة والمتغيرة

ج- انخفاض الانتاجية

د- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة

٢- العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الاجر العادل لكل وظيفة هي ؟

أ- توصيف الوظائف

ب- تقييم الوظائف

ج- تحليل الوظائف

د- تطوير الوظائف

٣- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟

أ- تعويض الموارد البشرية

ب- اختيار الموارد البشرية

ج- تخطيط المسارات الوظيفي

د- تحليل وتوصيف الوظائف

٤- تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

أ- استقطاب الموارد البشرية

ب- تدريب الموارد البشرية

ج- تقييم الموارد البشرية

د- تخطيط المسار الوظيفي

٥- من الاساليب التي تلجأ اليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية ؟

أ- تخفيض ساعات العمل

ب- تمديد سن التقاعد

- ج-التخفيض في الاجور
د-الزيادة في الرواتب و الاجور

٦- تتمثل احدى القواعد الاساسية للاستقطاب في ؟

- أ-حفظ البيانات و المعلومات بشكل لا مركزي
ب-تنوع استراتيجيات الاستقطاب واساليبه عبر وحدات المنظمة
ج-الاعتماد اكثر على المصادر الداخليه للاستقطاب

د-التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

٧- المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الاولي للنظام الآلي لادارة الموارد البشرية هي ؟

- أ-تحديد متطلبات التشغيل

ب-تحديد المتطلبات الهندسية و الفنية

- ج-اختيار بديل التصميم المناسب

- د-تحديد الاهداف المرجوة من العملية

٨- من سلبيات استخدام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية ؟

- أ-التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين

- ب-تقليل الرسائل الكتابية

- ج-تقليل الرسائل التليفونية

د-امكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الانساني

٩- من اجل بناء ادارة قوية للموارد البشرية فإنه؟

- أ-لايشترط وجود اجماع و اتفاق على رسالة ادارة الموارد البشرية

ب-يشترط وجود اجماع و اتفاق على رسالة ادارة الموارد البشرية

- ج-لايشترط وجود استراتيجية لأدارة الموارد البشرية

- د-لايشترط ان تتوافق استراتيجية ادارة الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة

١٠- تتمثل احدى اهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة ادارة الموارد البشرية ؟

أ-الاستماع و الانصات الجيد

- ب-الصرامة في المعاملة

ج-العلاقات المحدودة مع الغير
د-تكتيف الاجراءات الرقابية على الموظفين

١١-العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو ؟

أ- معلومات عن الوظيفة

ب- واجبات الوظيفة

ج- تقييم الوظيفة

د- مسؤوليات الوظيفة

١٢- تشير الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها الى ؟

أ- واجبات شغل الوظائف

ب- مسؤوليات الوظائف

ج- تحليل الوظائف

د- تطوير الوظائف

١٣- الامر الذي لا يتعلق باسباب اجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو ؟

أ- تحديد هيكل اجور رسمي وثابت

ب- توخي العدالة في نظام الاجور

ج- الفصل في التزاغات و الشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الاجور

د- تحديد اطار مرجعي للمقارنة ما بين اجور القطاع الخاص واجور القطاع العام

١٤- من اجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فان الصفة السائدة في المنظمات هي اسنادها الى ؟

أ- المدير العام

ب- لجنة متخصصة

ج- المسؤول المباشر

د- مدير ادارة الموارد البشرية

١٥- يلاحظ ان التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة ؟

أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

- ب- له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
ج- ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
د- له تأثير مزدوج (سليبي و ايجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

١٦- تدرج معدات العمل غير الامنة وسوء الاضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الاسباب المتعلقة ؟

أ- بالوظيفة

- ب- بالعامل
ج- بتصميم الوظيفة
د- بالمسؤول عن الوظيفة

١٧- نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو ؟

- أ- احتياجات فريق العمل
ب- احتياجات المنظمة
ج- احتياجات الوظائف

د- احتياجات البيئة

١٨- تشير الترقية الى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد الى ؟

- أ- المسار الوظيفي
ب- التطوير الوظيفي
ج- الامن الوظيفي
د- تصميم المسار الوظيفي

١٩- تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه او اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل الى

هدفة المنشود الى ؟

- أ- التطوير الوظيفي
ب -النمو الوظيفي
ج-المسار الوظيفي
د-الامن الوظيفي

٢٠- احدى مهام ادارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟

أ-تحليل الوظائف

ب-المسار الوظيفي

ج-التطوير التنظيمي

د-الاستقطاب

٢١- تصنف وظيفة خبير في التطوير و التنمية الوظيفية ضمن وظائف ادارة الموارد البشرية ؟

أ-التخصصية

ب -الكتابية

ج-القيادية

د-السكرتارية

٢٢- احدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لأدارة الموارد البشرية هي وظيفة ؟

أ-مستشار

ب-موجه

ج-مشغل حاسبات

د-مدير قسم

٢٣- يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها المهارة الى ؟

أ-المهارات الانسانية

ب - المهارات الفنية

ج-المهارات السلوكية

د-مهارات بناء الذات

٢٤- تشير الدراسات الى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة الى موارد بشرية ؟

أ-تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل

ب-تمتلك مهارة واحدة تناسب إحدى مجالات العمل

ج- ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فريق العمل

د-منضبطة بشروط العمل حتى ان لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

٢٥- يشمل احد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في ؟

أ-الشهادة العلمية

ب-المركز الاجتماعي

ج- المسؤولية

د- المظهر الاثني

٢٦- يندرج الحد الأدنى للاجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للاجور ضمن مجموعة ؟

أ-الاعتبارات التنظيمية

ب -الاعتبارات الادارية

ج- الاعتبارات الاجتماعية

د- الاعتبارات الاقتصادية

٢٧- الامر الذي يتعارض مع التحول من ادارة الافراد الى ادارة الموارد البشرية هو ؟

أ-التحول في المفاهيم تجاه الافراد العاملين بالمنظمة

ب-التحول في المفاهيم تجاه الادارة المسؤولة عن الموارد البشرية

ج-ظهور مجالات جديدة في مجال ادارة الموارد البشرية

د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري الى الدور الاستشاري

٢٨- تتمثل احدى انواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ؟

أ-التنبؤ

ب- اتخاذ القرار

ج- التحفيز

د- التحكم في تقنية المعلومات

٢٩- العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لأدارة الموارد البشرية هي ؟

أ-علاقات الموظفين

ب- صيانة الموارد البشرية

ج-تعويض الموارد البشرية

د- اهمية الموارد البشرية

٣٠- تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية عن ؟

أ-وجود اختلاف جوهري بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية

ب-عدم وجود علاقة بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية

ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الاساسية

د-تناقض بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية

٣١- تتمثل أول خطوة من خطوات التحول الى نظام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية في ؟

أ-التصميم الاولي للنظام

ب- دراسة الجدوى

ج- الدراسة الهندسية

د-اختبار النظام

٣٢- مما ينصح به في مقابلات تقويم الاداء ؟

أ- عرض الجوانب الايجابية و السلبية

ب-عرض الجوانب الايجابية دون السلبية

ج-عرض الجوانب السلبية دون الايجابية

د-عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية

٣٣- من اجل مقابلات تقويم اداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب ؟

أ-عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقويم الاداء الخاص بهم

ب-الاشارة الى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل

ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه

د-توجيه اجوبة الموظف الذي تتم مقابلته

٣٤- من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف ؟

أ- الموضوعية

ب- عدم التحيز الشخصي

ج- شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي

د-الاققتصاد في الجهد و الوقت

٣٥- المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو ؟

أ-الراتب

ب-الاجر النقدي

ج-الاجر القاعدي

د-العلاوة

٣٦- الاجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع هو ؟

أ-الاجر الاسمي

ب-الاجر الرسمي

ج-الاجر الحقيقي

د-الاجر القاعدي

٣٧- مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي مرحلة ؟

أ-التأسيس

ب-التقدم

ج-المحافظة على المكاسب

د- الاستعداد للتقاعد

٣٨- تعرف عملية احالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل الى جهة خارجية محايدة يتفق عليها الطرفان ؟

أ-بالمحاكمة

ب- بالتحكم

ج- بالتحكيم

د- بالحوكمة

٣٩- يعتبر التطوير الوظيفي ؟

أ-مرحلة من مراحل المسار الوظيفي

ب-مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي

ج-مرحلة من مراحل النمو الوظيفي

د-عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي

٤٠- من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل ؟

أ- الاجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل

ب- المناخ التنظيمي

ج- الاستخدام غير الآمن للمعدات

د- الارهاق بفعل العمل

٤١- العنصر الذي لا يدخل ضمن اخطاء عملية التقييم هو ؟

أ- تأثير الهالة

ب- الميل للوسطية

ج- الميل للواقعية

د- التأثير الاداري

٤٢- من اساليب تجنب أخطاء عملية التقييم ؟

أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة

ج- أن تتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر

د- ألا نعتمد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر

٤٣- من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل ؟

أ- تحديد الحد الأدنى للأجور

ب- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن ان تمنحها المنظمة

ج- إطالة عملية التفاوض

د- عدم اعطاء المتقدم فرصة للتفكير اثناء التفاوض

٤٤- تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد الى ؟

أ- بالطاقات التعريفية

ب- بالتهيئة المبدئية

ج- بانسحاب الموارد البشرية

د- بصيانة الموارد البشرية

٤٥- من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج ؟

أ- الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني

ب- ممارسة المهنة بدون سلطة او نفوذ على المستوى الفني

ج- التقليل من فرص التمتع بالمركز و السلطة و النفوذ على المستوى الاداري

د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الاداري

٤٦- تقضي التغييرات التنافسية المستمرة ان يكون تحليل العمل ؟

أ- عملية مستمرة بالمنظمة

ب- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها

ج- مرة واحدة كل سنة

د- مرة واحدة عند تأسيس المنظمة

٤٧- الامر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ؟

أ- تحديد مصادر المعلومات

ب- تحديد الهدف

ج- تحديد المعلومات المراد تحليلها

د- تحديد الاجور والمكافآت

٤٨- من مزايا الاستقطاب الخارجي ؟

أ- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية

ب- التوافق و الانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة

ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

د- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

٤٩- من ابرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ؟

أ- ارتفاع تكلفته

ب- شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين

ج- عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين

د- وقوفه حاجزا امام تنويع المعارف و المهارات الجديدة

٥٠- احد اسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو ؟

أ- الرغبة في تنويع المعارف و المهارات

ب- انفتاح المنظمة على البيئة

ج- عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة

د- تزويد المنظمة بموارد وافكار وثقافة جديدة

٥١- تشير رسالة ادارة الموارد البشرية الى ؟

أ- الغرض الرئيس لها وسبب وجودها

ب- كيفية تحقيق الاهداف الرئيسية لها

ج- الوسائل الاساسية التي يتم تحقيق الاهداف من خلالها

د- النشاطات الاساسية لأدارة الموارد البشرية

٥٢- تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه الى ؟

أ- الأداء

ب- جودة الأداء

ج- تقوم الأداء

د- الأداء الفعال

٥٣- تشير التوجيهات الارشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الاهداف والمحددة لسلوكيات وموقف المنظمة في قضايا الموارد

البشرية الى

أ- تنمية الموارد البشرية

ج- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

ب- سياسات ادارة الموارد البشريه

د- تخطيط الموارد البشرية

٥٤- حتى تحقق سياسات ادارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب ان ؟

أ- تتصف بخاصية الثبات على الاجل الطويل

ب- تكون مستقلة عن استراتيجية المنظمة

ج- تكون غير مكتوبة

د- تعمم على جميع العاملين

٥٥- تتمثل الخطوة الاولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ؟

أ-تقدير العمالة المطلوبة

ب-تحليل الوضع الراهن

ج-تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبة

د-تحليل سوق العمل

٥٦- ان تحديد الانشطة الرئيسية لادارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات ووظيفية ضمن ؟

أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية

ب- تنظيم الموارد البشرية

ج- توجيه الموارد البشرية

د- رقابة الموارد البشرية

٥٧- احد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ؟

تحديد نمط ادارة الموارد البشرية

ب-تحليل العجز و الفائض من الموارد البشريه

ج-تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

د-حل الصراعات و المشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية

٥٨- الجهة التي تتولى تقييم الاداء و التطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لادارة الموارد البشرية هي ؟

أ-ادارة تخطيط الموارد البشرية

ب-ادارة تنمية الموارد البشرية

ج-ادارة علاقات الموظفين

د-ادارة الخدمات

٥٩- تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

أ-المهارات الفنية

ب-المهارات الادراكية

ج-المهارات السلوكية

د-المهارات التخصصية

٦٠- تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

أ- المهارات الفنية

ب- المهارات الإنسانية

ج- المهارات السلوكية

د- المهارات الفكرية

٦١- تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها باللجوء الى ؟

أ- مصادر جديدة للتوظيف

ب- زيادة عمليات التوظيف

ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

د- تخفيض سن التقاعد

٦٢- تشمل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الاداء في ؟

أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

ب- تحديد متطلبات التقويم واهدافه

ج- تحديد اهداف تطوير الاداء مستقبلا

د- تحديد معايير مسبقه للمقارنة

٦٣- تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق ؟

أ- بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم

ب- بتقويم الموظفين لأداء عملائهم

ج- بتقويم المدراء لأداء عملائهم

د- بتقويم الموظفين لأداء زملائهم

٦٤- يعرف عن قيادة وادارة الأفراد في الاسلام انها ؟

أ-تنظيم سبق مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

ب- لا تتوافق مع مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

ج- تحاول ان تسألهم عن مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

د- تتعارض مع مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

٦٥- احد اهم المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو؟

أ- التركيز على البعد الاقتصادي في ادارة الموارد البشرية

ب- المثالية في العلاقات الانسانية

ج- محورية الفرد في مقابل الجماعة

د- التفاعل مع التغيرات البيئية

٦٦- يقضي منهج مدرسة الادارة العلمية ؟

أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة

ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الالة والموارد الطبيعية

ج- بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل

د- بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الانسانية و الاجتماعية

٦٧- من الانتقادات الموجهة لمدرسة الادارة العلمية ؟

أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل

ب- مناداتها بالتخطيط التشاركي

ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الانتاج

د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية و العاطفية و النفسية للعامل

٦٨- من الاسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الانسانية ؟

أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعيه على انتاجية العمل

ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الافراد تؤثر على التحفيز

ج- تجاهل تأثير قواعد العمل و الاجراءات و اللوائح على الانتاجية

د- تحقق مقولة ان العامل السعيد هو عامل منتج

٦٩- يقضي النظر لأدارة الافراد كقسم بالمنظمة ؟

أ- باعتبار ادارة الافراد جزءا من مهام الادارة بالمنظمة

ب- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى كامل المنظمة

ج- بتولى هذه الادارة مساعدة الادارات الاخرى في القيام بوظائف الافراد

د- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

٧٠- تعمل ادارة الموارد البشرية كأدارة وظيفة اساسية في المنظمات من خلال استراتيجية ؟

أ- متوافقه مع استراتيجية المنظمة

ب- غير متوافقه مع استراتيجية المنظمة

ج- مستقلة عن استراتيجية المنظمة

د- خارج اطار استراتيجية المنظمة

اسئلة اختبار ادارة الموارد البشرية ١٤٣٢

١- قيام الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة يتم خلال ؟

أ-مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي

ب- مرحلة اعداد المسار الوظيفي

ج-مرحلة متابعة المسار الوظيفي

د-مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية

٢- تعرف عملية الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها

في النمو بعملية ؟

١-التطوير الوظيفي

ب- التحليل الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي

التخطيط الوظيفي

٣- يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال ؟

١-تحديد الحد التنافسي للاجور

تحديد الحد المتوسط للاجور

تحديد الحد الادنى للاجور

تحديد الحد الممكن للاجور

٤- واحدة من الاتي ليست من اهداف سياسة الاجر لموظفي الادارة العليا؟

الاحتفاظ بالكفاءات و المهارات

الدفع حسب الوحدات المنتجة

جذب الكفاءات الادارية الرفيعة

تحفيز الاداريين لتحسين اداء للمنظمة

٥- واحدة من الاتي ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي ؟

أ-معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه

ب- معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة

ج- ادراك الموظف معنى الاداء الجيد و المتميز

د- اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات و الانجاز

٦- واحدة من الآتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور؟

ا- الريادة في تحديد الاجور في سوق العمل

ب- المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

التاخر عن مستويات الاجور السائدة في السوق

د- عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

٧- واحدة من التالي ليست من اهداف نظام معلومات الموارد البشرية ؟

جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية

المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفعالية العنصر البشري

تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الانتاج في المنظمة

توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية

٨- من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعي في تحديد هيكل الاجور؟

الامكانيات المالية للمنظمة

فرص الترقية و المزايا الماليه

واجبات ومسؤوليات الوظيفة

معدلات الاجور في المنظمات الاخرى

٩- من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

الوصول البطيء للبيانات

الوصول القوي الى البيانات

الوصول السريع الى البيانات

الوصول الضعيف الى البيانات

١٠- من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

(هنا أتوقع فيه خطأ بالطبع بدال كلمة اساليب نخط اسباب وبكذا يكون الجواب .. عدم امكانية استخدامه لأسباب مالية أو فنيه) اما اذا كانت الاجابات كما هي موجوده حاليا" معناته مافي جواب .. (:
ارتفاع تكلفة اداء وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام
تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية
عدم امكانية استخدامه لأساليب مالية او فنية
عدم امكانية استخدامه لأساليب علمية

١١- من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور ؟

حماية الاقتصاد الوطني

توفير ظروف عمل مريحة
جذب الكفاءات الادارية
تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات

١٢- واحدة من الاتي ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ؟

يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية
يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها
غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقية
غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار و التوظيف

١٣- من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس؟

يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة و المهارة في العمل

يعتمد على ذاته في تطوير العمل
يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين
يشارك الاخرين تجاربه

١٤- واحدة من التالي ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع و الخدمات ؟

زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل
ان تلي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة
ان تكون متناسقة مع التشريعات و الانظمة الحكومية

ان تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة و الموظفين

١٥- واحدة من الاتي ليست ضمن مشكلات واطاء عملية تقويم الاداء ؟

تأثير الهالة

الميل للوسطية

التأثير الاداري

عدم التشدد

١٦- يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن ؟

الاهداف الادارية

اهداف التنمية المحلية

اهداف التوجيه و الارشاد

اهداف البحث العلمي

١٧- يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الاداء الوظيفي يحتاجه ؟

كل العاملين

بعض العاملين

اغلب العاملين

العاملون الجدد فقط

١٨- واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف؟

توحي العدالة في نظام الاجور

الفصل في نزاعات وشكاوي الاجور

وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء

التقيد بالانظمة و التشريعات المتعلقة بالاجور

١٩- من المبادئ الاساسية لتقويم الاداء ضرورة ؟

الاشارة الى الصفحات الشخصية

الانتقاد الشخصي للمقابل

عرض الجوانب الايجابية و السلبية

اللجوء لمقارنة اداء المقابل بأداء زملائه

٢٠- واحدة من الاتي ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم ؟

قيام الموظفين بتقييم أداء رؤسائهم

قيام الزملاء بتقييم أداء زملائهم

قيام الموظف بتقييم أدائه

قيام الموظفين بتقييم أداء العملاء

٢١- من اساليب تجنب مشكلات واطاء عملية تقييم الاداء؟

الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين

عدم الاعتراف بالمشاكل الموجوده

ضمان حق الموظف في رفع التظلم

٢٢- طريقة تقييم الاداء التي تستفيد من كل طرق تقييم الاداء الاخرى هي ؟

طريقة التوزيع الاجباري

طريقة المزيج التقييمي

طريقة التوزيع الاجباري

طريقة التدرج البياني

٢٣- يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ؟

يساوي الانفاق الفعلي على التدريب

يقبل عن الانفاق الفعلي على التدريب

يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريب

يغطي الانفاق الفعلي على التدريب

٢٤- تتمثل احدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ؟

التدوير

التوسيع الوظيفي

التدريب الوظيفي المبرمج

التدريب في مقر المنظمة

٢٥- واحد من الاتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب؟

تحديد الاحتياجات التدريبية

تطوير الاهداف التدريبية

تنفيذ البرامج التدريبية

تقويم فعالية البرامج التدريبية

٢٦- حسب منهج الادارة العلمية ؟

يعتبر العامل عنصرا انتاجيا يختلف عن بقية العناصر الاخرى

هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الانتاج

وجود حوافز اخرى تهم العامل غير الحوافز الاقتصادية

اهداف العامل هي الاهداف الاقتصادية فقط

٢٧- يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (اي التعليم) ؟

يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات

يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة

يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته

يتم عادة في خلال مدة قصيرة

٢٨- من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية ؟

الميل الى الواسطية في التقييم

مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

٢٩- يضم التدريب على راس العمل ؟

انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة

الالتحاق بمراكز تدريب حكومية

الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج
الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

٣٠- التحليل الذي يهدف الى تحديد المستوى المطلوب من الاداء و المهارات المطلوبة في تدريب هو ؟

التحليل البيئي

التحليل التنظيمي

تحليل الوظائف

تحليل الافراد

٣١- من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ؟

الاجازات و العطلات

الشراء المنخفض السعر

الاجازات الاستثنائية

العطل المرضية

٣٢- طريقة تقويم الاداء القائمة على اساس مقارنة الفرد بغيره (الاحسن و الاقل كفاءة) هي ؟

طريقة التدرج البياني

طريقة الترتيب

طريقة قائمة الاختيار

طريقة الادارة بالاهداف

٣٣- واحده من التالي ليست من اسباب قيام المنظمات بتوفير الامن و السلامه للموظفين ؟

الاسباب الاقتصادية

الاسباب الشخصية

الاسباب الاخلاقيه

الاسباب النظامية

٣٤- يندرج ابراز نقاط القوة والضعف في اداء الموظفين كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن ؟

اهداف التوجيه والارشاد

اهداف التنمية القومية

اهداف البحث العلمي

الاهداف الادارية

٣٥- في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى ؟

مصادر جديدة للتوظيف

اطالة سن التقاعد

زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

تخفيض عمليات التوظيف

٣٦- واحد من الانواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية وهو ؟

احتياجات المنظمة

احتياجات فريق العمل

احتياجات الوظائف

احتياجات السلطات

٣٧- واحد من الاتي ليست له علاقة با الاجر الاساسي ؟

الاجر النقدي

الاجر الصافي

الاجر الحقيقي

الاجر الاجمالي

٣٨- تبرز اهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه ؟

وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية

لا يشكل عبئاً على اصحاب المصلحة

لا يتعارض مع الانظمة

يتطور مع زيادة الخبرة و المسؤولية

٣٩- مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية ؟

التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم

الخروج بحكم سريع على المترشح
التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح
اعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين

٤٠- الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي ؟

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية

اختبارات الشخصية

اختبارات نماذج الاداء

اختبارات الذكاء

٤١- طريقة تقويم الاداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الاداء الفعلي للعمل هي ؟

طريقة الوقائع الحرجة

طريقة الاختيار الاجباري

طريقة التقرير المكتوب

طريقة الترتيب

٤٢- من مميزات الاستقطاب الداخلي ؟

تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية و النشاط

تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

كونه احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين

كونه سببا في التطوير و الابتكار بالمنظمة

٤٣- تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟

تحليل الوظائف

توصيف الوظائف

التهيئة المبدئية

المقابلة المبدئية

٤٤- الوظيفة التي تحدد مركزية او لامركزية ادارة الموارد البشرية هي ؟

تخطيط الموارد البشرية

تنظيم الموارد البشرية

توجيه الموارد البشرية

تقويم الموارد البشرية

٤٥- من قواعد الاستقطاب ؟

حفظ البيانات و المعلومات لامركزيا

التنوع في اساليب الاستقطاب

التنوع في استراتيجيات الاستقطاب

مركزية الاستقطاب

٤٦- يتم التفاوض على الاجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ؟

الاستقطاب

الاختيار

التوظيف

التدريب

٤٧- واحدة من الاتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

تحديد عدد الافراد الموجودين السنة الماضية

تحديد عدد الافراد الذين سيستمررون في كل وظيفة

تحديد عدد الافراد الذين سينقلون الى وظائف اخرى داخل المنظمة

تحديد عدد الافراد الذين سيتركون وظائفهم الى خارج المنظمة

٤٨- من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟

ارتفاع تكلفته

نشوء الصراعات و الاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين

شح المعلومات عن المرشحين

عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

٤٩- الاختبارات التي تسعى للتأكد من مدى مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي ؟

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية

اختبارات نماذج الاداء

اختبارات القدرات و الاستعداد

اختبارات الشخصية

٥٠- الجهة التي تنوب عن المنظمة عي عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف و المقابلات هي ؟

مكاتب التوظيف

مكاتب الاستقطاب الاستشارية

مكاتب التوظيف بالمنظمات

مكاتب العمل

٥١- في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجا المنظمة الى؟

تخفيض ساعات العمل

تشجيع التقاعد المبكر

تحسين نظام الاجور و الحوافز

تخفيض عمليات التوظيف

٥٢- لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي تستخدم المنظمة اختبارات ؟

القدرات و الاستعداد

نماذج الاداء

الشخصية

الانجاز او المعرفة الفنيه

٥٣- يندرج تصميم و تحليل الوظائف في ادارة الموارد البشرية ضمن الوظائف ؟

الكتابية

التخصصية

القيادية

السكرتارية

٥٤- من الاساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية ؟

دلفي

تحليل الاتجاه

التقدير على اساس مراكز العمل
التجربة و الخطأ

٥٥- يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا بمجال؟ خطة الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية

استقطاب الموارد البشرية

تدريب الموارد البشرية

تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية

٥٦- تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة؟

عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف

عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف

عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف

المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

٥٧- تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد؟

يتملكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها

يعملون على وظيفة واحدة

مؤهلين للعمل على وظائف متعددة

لا يمتلكون أية مهارات

٥٨- أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هو؟

طبيعة المنتج وخصائصه

الموقع الجغرافي

التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج

الانظمة و التشريعات الحكومية

٥٩- من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية "؟

شرح المهام و الاعمال المطلوبة

تحديد نمط ادارة الموارد البشرية

تحديد الأنشطة الرئيسة لأدارة الموارد البشرية
تقدير العمالة المطلوبة

٦٠- من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية "؟

تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
مساعدة الافراد على تنفيذ واجباتهم
ترجمة الأنشطة الى اختصاصات وظيفية

تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبة

٦١- من مهام وظيفة "تنظيم الموارد البشرية"؟

دعم التعاون بين الافراد
حل الصراعات و المشاكل المحتملة

تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

تحليل سوق العمل

٦٢- يطلق على الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لها ؟

تخصيص الوظائف

تصنيف الوظائف

تحليل الوظائف

ممارسة الوظائف

٦٣- من الاسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الانسانية ؟

ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "

افتراضها وجود اختلافات بين الافراد

اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الانسانية

تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الانتاجية كقواعد العمل و الاجراءات

٦٤- المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة هي ؟

مدرسة الادارة العلمية

مدرسة العلاقات الانسانية

٦٥- تندرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

الفنية

السلوكية

التقنية

الفكرية

٦٦- من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ؟

تكوين علاقات مع اطراف متميزة في المنظمة

تكوين علاقات مع جميع الاطراف في المنظمة

تكوين علاقات مع بعض الاطراف في المنظمة

عدم تكوين علاقات مع اي طرف بالمنظمة

٦٧- تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة أتقان الموظف للعمل المكلف به ؟

بالتقويم الاداري

بالتقويم المنهجي

بتقويم الاداء

بتقويم العمليات

٦٨- مما يميز تعاريف ادارة الموارد البشرية كونها ؟

تتحد من حيث الصياغة

تختلف من حيث الصياغة و المضمون

تتحد في الصياغة و تختلف في المضمون

تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون

٦٩- لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

تتصق السياسة بالديمومة وعدم التغير

تراجع من حين لآخر

تخص المستويات العليا من الموظفين
تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

٧٠- الامر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة

الانتماء للجماعة

التفاعل مع المتغيرات البيئية

الانسانية

الواجبات

١ / من ابرز خصائص الادارة العلمية :-

- العامل عنصر من عناصر الانتاج مثل الاله و المواد الخام
- الموظف السعيد هو موظف منتج
- الافراد قوة عمل منتجة يمثلون اصلا من اصول المنظمة
- لا شيء صحيح مما سبق

٢ / يمكن قياس فعالية اداء العاملين من خلال :-

- معدلات دوران العمل
- معدلات الاداء او الانتاجية
- الحصة السوقية للمنظمة
- لا شيء صحيح مما سبق

٣ / توصيف الوظائف :-

- اكثر تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف
- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
- اقل تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف
- لا شيء صحيح مما سبق

٤ / تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ، ضمن المهارات :-

- الفنية
- السلوكية
- التقنية
- الفكرية

٥ / من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية :-

- تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
- تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
- تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
- عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

٦ / من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " :-

- شرح المهام و الأعمال المطلوبة
- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- تقدير العمالة المطلوبة

٧ / طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة و تقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل ، هي :-

- طريقة الوقائع الحرجة
- طريقة الاختيار الإجباري
- طريقة التقرير المكتوب
- طريقة الترتيب

٨ / من مميزات الاستقطاب الداخلي :-

- تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكارا و ثقافة جديدة تبعث الحيوية و النشاط
- تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- كونه سببا في التطوير و الابتكار بالمنظمة

٩ / في حالة وجود فائض من الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى :-

- مصادر جديدة للتوظيف
 - إطالة سن التقاعد
 - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
 - تخفيض عمليات التوظيف
- ١٠ / يتصف اسلوب منهج العلاقات الانسانية ب :-
- الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين
 - التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل
 - تبسيط العمل
 - أ + ب صحيحة

دعواتكم ..
لمن شارك فيها والله يوفقنا وإياكم ..
إحساس سلطان / هتان ..
الراآقية ..