

بسم الله الرحمن الرحيم

اسئلة مراجعة مادة (إدارة الموارد البشرية) أ . عبدالله الجعفري (الجزء الثالث للمحاضرات 8-10)
[أسئلة مراجعة مجهود شخصي - ادارة الموارد البشرية - الأستاذ /عبدالله الجعفري]

 هو التدريب 1)

- أ- العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم
- ب- إجراء منظم يستطيع من خلاله الافراد اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة
- ج- نشاط منظم و مخطط ومراقب يتم تصميمه من أجل زيادة وتحسين الأداء الوظيفي

- د- جميع ما ذكر

:الوظيفي الأداء وتحسين زيادة أجل من تصميمه يتم ومراقب ومخطط منظم نشاط هو 2)

- أ- التدريب

- ب- التعليم

- ج- التقييم

- د- التهيئة

او أدائه من يحسن أن أجل من او معرفة مهاره إكسابه أو الفرد سلوك تغيير إلى تسعى التي العملية 3)
إنتاجيته:

- أ- التهيئة

- ب- التقييم

- ج- التدريب

- د- التطوير

: بكونه التدريب عن التعليم يمتاز 4)

- أ- يتناول زيادة المعرفة الانسانية في شتى الحقول

- ب- يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة

- ج- يتم عادة في خلال مدة قصيرة

- د- جميع ما ذكر

: بكونه التعليم عن التدريب يمتاز 5)

- أ- يتناول زيادة المعرفة الإنسانية في شتى الحقول

- ب- يتم عادة من خلال برامج دراسية طويلة الأجل

- ج- يتناول تنمية مهارة الفرد مرتبطة بأهداف وظيفة معينة

- د- لا شيء مما سبق

: واحدة عدا التدريب أهمية تحت يندرج يلي مما كل 6)

- أ- يساعد التدريب المنظمات على مواكبة كل تغير في مجال استخدامات التكنولوجيا او الادارة وذلك بتطوير القوة البشرية

- بتحسين التدريب من قدرات الفرد و ينمي مهاراته مما يساهم في تحسين مستوى الفرد الاقتصادي ويزيد من درجة الأمان الوظيفي

- ج- يحتاج كل العاملين التدريب فهو ليس على فئة دون أخرى

- د- يجب أن تركز جهود التدريب على حل المشكلات

** للفرد التدريب فوائد من 7)**

- أ- يزيد من حدة المنافسة بين الموظف وزملائه بالعمل

- ب- يساهم في نقل الموظف من منظمته

- ج- يساعد الفرد على تحسين وزيادة فعالية القرارات وحل المشكلات

- د- لا توجد اجابه صحيحة

: يحتاجه الوظيفي الأداء لزيادة نشاطا التدريب يعتبر 8)

- أ- كل العاملين

- ب- بعض العاملين

- ج- أغلب العاملين

- د- العاملون الجدد فقط

عدا التنظيمي والمناخ الإنسانية العلاقات في التدريب فوائد تحت يندرج يلي ما من 9) واحد:

- أ- يحسن وسائل الاتصال بين الأفراد والمجموعات

- ب- يقدم معلومات حول الأنظمة والسياسات الإدارية للمنظمة

- ج- يقوم بتحسين ربحية المنظمة

- د- ينمي الإحساس بأهمية العمل الجماعي وفرق العمل

: الطويل المدى على للتدريب الاقتصادي العائد أن من التأكد يجب 10)

- أ- يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب

- ب- يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب

- ج- يتناسب طرديا مع الإنفاق الفعلي على التدريب

- د- يغطي الإنفاق الفعلي على التدريب

: التدريب مبادئ من ليست الاتي من واحدة 11)

- أ- دعم الادارة الاشرافية لعملية الاختيار

- ب- تركيز جهود التدريب على حل المشكلات

- ج- اقناع المتدربين بوجود فوائد مباشرة من التدريب

- د- التعاون بين كافة الأطراف المشاركة في التدريب

: التدريب نظام مراحل ضمن ليست الآتي من واحد 12)

- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية

- بتطوير الأهداف التدريبية

- ج-تنفيذ البرامج التدريبية

- د-تقويم فعالية البرامج التدريبية

13) : إلى الوظائف تحليل يهدف التدريبية الاحتياجات تحديد مرحلة ضمن

- أ-اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة

- ب-تحديد المستوى المطلوب من الأداء

- ج-تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب

- د-معرفة واقع سوق التدريب

14) : إلى الأفراد تحليل يهدف التدريبية الاحتياجات تحديد مرحلة ضمن

- أ-اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة

- ب-تحديد المستوى المطلوب من الأداء

- ج-معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها أو تطويرها

- د-معرفة واقع سوق التدريب

15) تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في :

- أ-مرحلة تحديد الأساليب التدريبية

- ب-اختيار البرامج التدريبية

- ج-مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

- د-مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

16) : في التدريب نظام مراحل ضمن يندرج للتدريب والإعداد المناخ تهيئة

- أ-مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

- ب-مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

- ج-مرحلة تحديد الأساليب التدريبية

- د-مرحلة تقويم التدريب

17) :التدريب تحديد طرق ضمن

- أ-التدريب على رأس العمل

- ب-التدريب خارج العمل

- ج-كلا الاجابتين صحيحة

- د-كلا الاجابتين خاطئة

18) : التدريب نظام في الأهداف تحديد مرحلة تعد

- أ-المرحلة الأولى.

- ب-المرحلة الثانية

- ج-المرحلة الثالثة

- د-المرحلة الرابعة

19) هو الوظيفي التدوير

- أ-إسناد واجبات إضافية للموظف.

- ب-إتباع خطوات مبرمجة متتابعة للعمل

- ج-انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة

- د-لا توجد إجابة صحيحة

20) العمل رأس على التدريب يضم

- أ-الالتحاق بمراكز تدريب حكومية

- ب-الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج

- ج-الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

- د-التدوير الوظيفي

21) إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن

- أ-التدريب الوظيفي المبرمج

- ب-التدوير الوظيفي

- ج-التوسع الوظيفي

- د-لا توجد إجابة صحيحة

22) في العمل خارج التدريب فيها يظهر التي الصور إحدى تتمثل

- أ-التدوير الوظيفي

- ب-التوسع الوظيفي

- ج-التدريب الوظيفي المبرمج

- د-التدريب في مقر المنظمة

23) المنظمة خارج المستخدمة التدريب وسائل من

- أ-المحاضرة

- ب-المحاكاة

- ج-الوسائل السمعية والبصرية

- د-جميع ما سبق

24) به المكلف للعمل الموظف إتقان درجة معرفة خلالها من يتم التي العملية

- أ-بالتقويم الإداري

- ب-بالتقويم المنهجي

- ج-بتقويم الأداء

- د-الأداء الفعال

منه المطلوب العمل بسلوكيات الموظف التزام مدى قياس يتم بمقتضاها يتم التي العملية تشير 25) إلى:

- أ- الأداء
- ب- جودة الأداء
- ج- بتقويم العمليات
- د- بتقويم الأداء

: في الأداء تقويم اهمية تتمثل 26)

- أ- التأكد من عدالة المعاملة بين جميع العاملين
- ب- تحديد اصحاب الانجازات بغية اتخاذ قرارات بترقيتهم
- ج- توفير تغذية عكسية عن اداء الافراد
- د- جميع ماسبق

: الاداء تقويم عملية اهداف من 27)

- أ- الاهداف الادارية
- ب- اهداف التوجيه والارشاد
- ج- اهداف البحث العلمي
- د- جميع ماسبق

: ضمن الأداء تقويم لعملية كهدف التشجيعية المكافآت صرف يندرج 28)

- أ- الأهداف الإدارية
- ب- أهداف التوجيه والإرشاد
- ج- أهداف البحث العلمي
- د- لاشي مما سبق

: كأحد والاختيار الاستقطاب إجراءات في النظر إعادة يندرج الأداء تقويم عملية أهداف ضمن 29)

- أ- أهداف التوجيه والإرشاد
- ب- أهداف البحث العلمي
- ج- الأهداف الإدارية
- د- أهداف التدريب

: ضمن الأداء تقويم لعملية كهدف الموظفين أداء في والضعف القوة نقاط إبراز يندرج 30)

- أ- أهداف التوجيه والإرشاد
- ب- أهداف البحث العلمي
- ج- الأهداف الإدارية
- د- أهداف التدريب

: في الأداء تقويم خطوات من الثانية الخطوة تتمثل (31)

- أ-تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

- ب-تحديد متطلبات التقويم وأهدافه

- ج-تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلا

- د-تحديد معايير مسبقة للمقارنة

: الأداء تقويم عملية خطوات ضمن من ليست الآتي من واحدة (32)

- أ-تحديد متطلبات التقويم وأهدافه

- ب-تحديد معايير مسبقة للمقارنة

- ج-تحديد معايير مستقبلية للمقارنة.

- د-مناقشة نتائج التقويم مع الموظف.

الأداء تقييم خطوة ضمن يندرج إليها الوصول إلى الأداء تقييم يسعى التي والنتائج الأهداف تحديد (33)
الوظيفي:

- أ-تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

- ب-تحديد متطلبات التقويم وأهدافه

- ج-تدريب المشرفين على التقويم

- د-مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

:خطوة ضمن يتم وطرقه التقييم من بالهدف الموظفين إبلاغ (34)

- أ-تحديد مجالات تطوير الأداء

- ب-مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

- ج-تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

- د-تحديد معايير مسبقة للمقارنة

:مستقبلا المحتملة التطور جوانب توضيح في المرحلة هذه تتمثل (35)

- أ-تحديد مجالات تطوير الأداء

- ب-تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

- ج-تحديد معايير مسبقة للمقارنة

- د-مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

:الافراد من بغيرة الفرد مقارنة أساس على القائمة الأداء تقويم طريقة (36)

- أ-طريقة التدرج البياني

- ب-طريقة قائمة الاختيار

- ج-طريقة الإدارة بالأهداف

- د-طريقة الترتيب

(37) طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي :

- أ-طريقة الوقائع الحرجة

- ب-طريقة الاختيار الإجباري

- ج-طريقة التقرير المكتوب

- د-طريقة الترتيب

: طريقة هي ثنائيات على والموزعة العمل أداء تصف التي الأداء تقييم طريقة (38)

- أ-طريقة الاختيار الإجباري

- ب-طريقة الوقائع الحرجة

- ج-طريقة الترتيب

- د-طريقة قائمة الاختيار

:الأداء تقويم عملية وأخطاء مشكلات ضمن ليست الآتي من واحدة (39)

- أ-تأثير الهالة

- ب-الميل للوسطية

- ج-التأثير الإداري

- د-عدم التشدد

:هو التقويم عملية أخطاء ضمن يدخل لا الذي العنصر (40)

- أ-تأثير الهالة

- ب-الميل للواقعية

- ج-الميل للوسطية

- د-التأثير الإداري

:الأداء تقويم عملية وأخطاء مشكلات تجنب أساليب من (41)

- أ-الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

- ب-عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة

- ج-ضمان حق الموظف في رفع التظلم

- د-لا توجد اجابة صحيحة

: التقويم مسؤوليات تحديد في الحديثة الاتجاهات ضمن ليست الآتي من واحدة (42)

- أ-قيام الموظفين بتقويم أداء رؤسائهم

- ب-قيام الزملاء بتقويم أداء زملائهم

- ج-قيام الموظف بتقويم أدائه

- د-قيام الموظفين بتقويم أداء العملاء

:الأداء تقويم لمقابلات الأساسية المبادئ من (43)

- أ-الإشارة إلى الصفحات الشخصية

- بالانتقاد الشخصي للمقابل

- ج- عرض الجوانب الايجابية والسلبية

- د- المقارنة مع الزملاء

وظيفة لكل العادل الأجر تحديد اجل من ببعض بعضها الوظائف مقارنة بمقتضاها يتم التي العملية (44) هي :

- أ- تطوير الوظائف

- ب- تقييم الوظائف

- ج- توصيف الوظائف

- د- تحليل الوظائف

: الوظائف تقييم مبررات من ليست الآتي من واحدة (45)

- أ- توخي العدالة في نظام الأجور الحالي

- ب- الفصل في النزاعات والشكاوي التي تنشأ حول قضايا الأجور

- ج- وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء

- د- التقيد بالتشريعات التي تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

 : الى الوظائف تقييم عملية تهدف (46)

- أ- تحديد الموظفين الذين يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من غيرهم

- ب- تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من سواها

- ج- تحديد المساهمين الذين يجب ان يدفع لهم ربح اعلى من غيرهم

- د- لاجابة الصحيحة غير موجودة

: عدا الوظائف تقييم عملية اهداف من يلي مما كلا (47)

- أ- تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من سواها

- ب- تلافي شكاوي العمال والموظفين التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممة بطريقة جزافية

- ج- تحديد هيكل اجور رسمي وثابت

- د- وسيلة جديدة لإستقطاب الكفاءات البشرية

إلى إسنادها عي المنظمات في السائدة الصفة فان وعدالتها التقييم عملية موضوعية اجل من (48) :

- أ- المدير العام

- ب- لجنة متخصصة

- ج- المسؤول المباشر

- د- مدير إدارة الموارد البشرية

أدنى و أعلى باختيار وذلك وأهميتها قيمتها حسب الوظائف ترتيب على الطريقة هذه فكرة تقوم (49) وظيفة ثم ترتيب بقية الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تنازالياً أو تصاعدياً

- أ- طريقة الترتيب المنظم

- ب- طريقة الترتيب البسيط

- ج- طريقة النقاط

- د- طريقة الدرجات

: الوظائف لتقييم كطريقة الوظيفي التصنيف أو الدرجات طريقة مميزات من (50)

- أ- الموضوعية

- ب- عدم التحيز الشخصي

- ج- شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي

- د- الاقتصاد في الجهد والوقت

: الوظائف لتقييم العوامل مقارنة لطريقة المكونة المقارنة عوامل احد يمثل (51)

- أ- الشهادة العلمية

- ب- المركز الاجتماعي

- ج- المظهر اللائق

- د- المسؤولية

: التوظيف لتقييم العوامل مقارنة طريقة عوامل من (52)

- أ- المسؤولية - المهارة

- ب- ظروف العمل

- ج- الجهد العضلي - الجهد الفكري

- د- جميع ما ذكر

(53) من عيوب طريقة الترتيب البسيط لتقييم الوظائف :

- أ- استمرار وجود التحيز الشخصي

- ب- تتطلب جهوداً ووقتاً كبيراً من اللجنة المسؤولية

- ج- لا تستند على معايير للقياس وانما على مجرد الرؤية الشخصية لأعضاء اللجنة

- د- لا توجد اجابة صحيحة