

١- واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحديد الأجور

- أ. تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً.
- ب. تحديد عدد سنوات الخبرة.
- ج. تحديد عدد ساعات العمل.
- د. تحديد حجم الاعمال المطلوبة.

٢- التكيف الإجتماعي يصنف ضمن

- أ. إختبارات الأداء.
- ب. إختبارات الإنجاز.
- ج. إختبارات الذكاء.
- د. إختبارات الشخصية.

٣- واحدة من الآتي ليست من برنامج التهيئة

- أ. تعريف العامل بالبرامج التدريبية له.
- ب. تعريف العامل بزملائه المحالين على التقاعد.
- ج. تعريف العامل بمكان عمله.
- د. تعريف العامل بزملائه المنافسين له في منظمة أخرى.

٤- تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء الوصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الأداء التالية

- أ. وضع الأهداف والمعايير.
- ب. تحديد الطريقة المناسبة للتقويم.
- ج. تدريب المشرفين على التقويم.
- د. مناقشة طرق التقويم مع الموظفين.

٥- تحفيز الموظفين يتم ضمن الخطوة التالية

- أ. تحديد مجالات تطوير الأداء.
- ب. مناقشة طرق تقويم الأداء مع الموظفين.
- ج. الرقابة الذاتية.
- د. تحديد معايير مسبقة للمقارنة.

٦- يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج إلى

- أ. الحد من الإستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني.
- ب. ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني.
- ج. التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري.
- د. التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري.

٧- الإعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الإعتبارات

- أ. الإجتماعية.
- ب. الإقتصادية.
- ج. التنظيمية.
- د. الإدارية.

السؤال رقم (٨): من خارج المنهج كما يبدو لي - عموماً حسب السؤال الإجابة (د) - وإليك الشرح أدناه منقول من أحد المواقع ..
النظرية الشرطية: وأساس هذه النظرية عناصر ثلاثة: المرؤوس، القائد، الموقف. وقد تضمنت هذه النظرية عدة مفاهيم أهمها:
أولاً: أن النمط القيادي الفعال في بعض المواقف قد لا يكون فعالاً في مواقف أخرى.
ثانياً: أنه ليس من الدقة أن نتحدث عن قائد جيد وقائد سيئ، ولكن يجب أن نفكر في قائد يؤدي عمله بكفاءة في ظروف أو مواقف معينة، ولا يقدر على ذلك في موقف آخر.
ثالثاً: إن الإدارة تستطيع تغيير فعالية القيادة بمحاولة تغيير دوافع القائد نحو نمط قيادي معين من خلال التدريب. والتحدي الحقيقي الذي تواجهه الإدارة هي أن تعترف بأن القيادة الفاعلة تتوقف على ثلاثة عوامل شرطية وهي:
علاقة الرئيس بالمرؤوس - هيكل العمل - وفرة المركز بالنسبة للقائد.
ويمكن للإدارة تعديل هذه المواقف لتناسب مع النمط القيادي للمدير.

٨- النظرية الشرطية هي

- أ. نظرية العلاقات الإنسانية.
ب. نظرية الإدارة العلمية.
ج. نظرية التنظيم.
د. النظرية الموقفية.

٩- تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية

- أ. ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف.
ب. منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك.
ج. تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل.
د. تمتلك مهارة واحدة تناسب أحد مجالات العمل.

١٠- الإستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها

- أ. يزود المنظمة بمراد بشرية مؤقتة.
ب. يوفر المعلومات الكافية عن المرشح.
ج. انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية.
د. توافق الموظف مع ثقافة المنظمة.

١١- ينص التدريب على

- أ. محاكاة الواقع.
ب. المهارات اللازمة لإتقان عمل معين.
ج. التنوع في البرامج.
د. التطوير.

١٢- الأساليب المستخدمة في التدريب تندرج ضمن إحدى المراحل التالية

- أ. مرحلة تحديد الأساليب التدريبية.
ب. إختيار البرامج التدريبية.
ج. مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية.
د. مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.

١٣- أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري

- أ. معرفة النقاط السلبية لدى الموظف.
ب. تحديد إحتياجات الموظف.
ج. إبلاغ الموظف بنقاط الضعف لديه.
د. مقارنة الموظف بزملائه.

١٤- واحدة فقط يمكن تضمينها في نظام معلومات الموارد البشرية

- أ. تحليل معلومات تخفيض تكاليف الإنتاج.
ب. مصادر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
ج. جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية.
د. المساعدة في إتخاذ القرارات للعنصر البشري.

١٥- نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من المزايا منها

- أ. تخفيض تكلفة الإنتاج.
- ب. تخفيض تكاليف رسوم الإستقطاب.
- ج. إرتفاع تكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام.
- د. تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية.

١٦- الأجر الحقيقي هي

- أ. الأجر الإجمالي.
- ب. الأجر الإجمالي - الخصومات.
- ج. الأجر الإجمالي + الخصومات.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

١٧- العملية التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات الموظف

- أ. التطوير.
- ب. التدريب.
- ج. التقييم.
- د. التهيئة.

١٨- أحد القصور في مدرسة إدارة الأفراد

- أ. النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية.
- ب. الإهتمام بالفرد وإهمال الإنتاج.
- ج. الرقابة المبالغ فيها.
- د. الإستناد إلى قواعد صارمة في التطوير.

١٩- مهارة إتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات

- أ. السلوكية.
- ب. الفكرية.
- ج. الفنية.
- د. التقنية.

٢٠- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل

- أ. الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل.
- ب. المناخ التنظيمي.
- ج. الإستخدام غير الآمن للمعدات.
- د. الإرهاق بفعل العمل.

٢١- من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية

- أ. طريقة التقدير على أساس مراكز العمل.
- ب. طريقة المعادلات الكمية.
- ج. طريقة تحليل النسب.
- د. طريقة دلفي.

٢٢- من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية

- أ. تخفيض ساعات العمل.
- ب. تمديد سن التقاعد.
- ج. التخفيض في الأجور.
- د. الزيادة في الرواتب والأجور.

٢٣- واحدة من الآتي من ضمن تخطيط إحتياجات الموارد البشرية

- أ. تحليل الفائض النوعي والكمي.
- ب. تحليل العجز النوعي والكمي.
- ج. تحليل العجز والفائض الكمي.
- د. تحليل الفائض والعجز الكمي والنوعي.

٢٤- أحد القيم الإسلامية في التعامل مع المورد البشري ترتكز على

- أ. العمل الجماعي.
- ب. التركيز على البعد الإنساني.
- ج. المثالية في العلاقات الإقتصادية.
- د. التفكير الجمعي.

٢٥- واحدة من الآتي ليست ضمن إدارة الموارد البشرية

- أ. التخطيط.
- ب. أداء الأفراد.
- ج. الروح المعنوية.
- د. نسبة حوادث العمل.

٢٦- من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

- أ. التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج.
- ب. الحكومة الإلكترونية.
- ج. خصائص المنتج.
- د. التشريعات والقوانين الحكومية.

٢٧- من ضمن خطوات عملية تحليل الوظائف

- أ. تحديد مصادر المعلومات.
- ب. تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها.
- ج. تحليل ومراجعة المعلومات.
- د. توصيف الوظائف.

٢٨- من ضمن الإنتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية

- أ. إهتمامها بالإنتاج.
- ب. تعامل الفرد كالألة.
- ج. تهتم بإحتياجات المنظمة.
- د. تهتم بإحتياجات الصناعة.

السؤال رقم (٢٧): خطأ مطبعي أو خطأ في صياغة السؤال.
لأن جميع الإجابات صحيحة.
خطوات عملية تحليل الوظائف:
١- تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل.
٢- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها.
٣- تحديد المعلومات المطلوب تحليلها.
٤- تحديد مصادر المعلومات.
٥- إختيار أسلوب جمع المعلومات.
٦- جمع المعلومات عن الوظيفة.
٧- تحليل ومراجعة المعلومات وإستخلاص النتائج.
٨- إعداد بطاقة توصيف الوظيفة.

٢٩- إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن

- أ. التدريب الوظيفي المبرمج.
- ب. التدوير الوظيفي.
- ج. التوسع الوظيفي.
- د. الضبط الوظيفي.

٣٠- من مهام وظيفة تنظيم الموارد البشرية

- أ. دعم التعاون بين الأفراد.
- ب. حل الصراعات والمشاكل المحتملة.
- ج. تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
- د. تحليل سوق العمل.

٣١- المسار الوظيفي يعد ضمن إدارة

- أ. تنظيم الموارد البشرية.
- ب. تخطيط الموارد البشرية.
- ج. تطوير الموارد البشرية.
- د. سياسات الموارد البشرية.

٣٢- قيادة المورد البشري تتمثل في

- أ. القدرة على الإنصات.
- ب. الحزم والصرامة.
- ج. العلاقات المحدودة مع الآخرين.
- د. المتابعة اللصيقة للموظفين.

٣٣- بطاقة توصيف الوظيفة هي

- أ. معلومات عن الوظيفة.
- ب. قرار التعيين.
- ج. الفحص الطبي.
- د. بيانات الرئيس المباشر.

٣٤- الإعلان عن طلب شغل وظيفة يتضمن

- أ. واجبات شغل الوظائف.
- ب. مسؤوليات الوظائف.
- ج. تحليل الوظائف.
- د. تطوير الوظائف.

٣٥- تحليل الوظيفة هي وظيفة

- أ. مكتبية.
- ب. تخصصية.
- ج. قيادية.
- د. إشرافية.

٣٦- نتائج تحليل العمل في إستقطاب الموارد البشرية ينص على

- أ. تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة.
- ب. تحديد مصادر جذب الموارد البشرية.
- ج. المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة.
- د. تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة.

٣٧- من ضمن متطلبات تحليل الوظائف تحديد مؤهلات شاغل الوظيفة والتي تعني

- أ. الدرجة العلمية لصاحب الوظيفة.
- ب. الخبرة التدريبية.
- ج. البرامج التطويرية.
- د. الوظائف الإشرافية المماثلة.

٣٨- يتم الإعلان عن الوظائف الداخلية عن طريق

- أ. سوق العمل.
- ب. مواقع الأنترنت.
- ج. طرق الإحلال.
- د. الإعلانات في الصحف.

٣٩- تحديد الإحتياجات التدريبية مهمة بسبب

- أ. تحديد مشكلات متوقعة في المنظمة.
- ب. تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
- ج. تحديد نقاط القوة لدى الموظف.
- د. معرفة واقع سوق التدريب.

٤٠- يساعد التعليم في

- أ. زيادة الخبرة الفردية.
- ب. زيادة المعارف والعلوم العامة.
- ج. تحسين المهارات لعمل معين.
- د. كسب علاقات إجتماعية.

٤١- تقييم الأداء الذي يركز على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة

- أ. الوقائع الحرجة.
- ب. قائمة الإختبار.
- ج. الإختبار الإجباري.
- د. التوزيع الإجباري.

٤٢- تخطيط المسار الوظيفي ينص على

- أ. التطوير المبرمج للموظف.
- ب. البرامج التدريبية الخاصة بالموظف.
- ج. تخطيط أداء الموظف وفعالية وظيفته.
- د. إستقرار الموظف والوظيفة.

السؤال رقم (٣٨): خطأ مطبعي أو خطأ في صياغة السؤال.
لأنه لا توجد طريقة / وسيلة صحيحة ضمن الخيارات الأربعة الموجودة.
وسائل الإعلان الداخلي عن الوظائف هي:
١- لوحات الإعلانات في المنظمة وفروعها.
٢- وسائل النشر الداخلية الأخرى.

ملاحظة: خرائط الإحلال هي وسيلة (إختبار أو إنتقاء) وليست وسيلة (إستقطاب)،
والإعلان من وسائل الإستقطاب.

٤٣- طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف تنص على

- أ. الشهادة العلمية.
- ب. المنصب الإجتماعي.
- ج. الجهد البدني.
- د. المظهر العام.

٤٤- عادة تسند مهمة تقييم أداء الموظف إلى

- أ. المدير العام.
- ب. الرئيس المباشر.
- ج. مدير الموارد البشرية.
- د. رئيس القسم.

٤٥- يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

- أ. معدلات النقل وتحويل الوظائف.
- ب. معدلات الإنتاجية.
- ج. معدلات الإحلال.
- د. معدلات التسرب الوظيفي.

٤٦- توصيف الوظائف

- أ. أكثر تفصيلاً من تحليل الوظائف.
- ب. أكثر إختصاراً من تحليل الوظائف.
- ج. متطابق مع تحليل الوظائف.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٤٧- تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في

- أ. عمالة مستقرة.
- ب. عمالة منتجة وفعالة.
- ج. لا توجد إجابة صحيحة.
- د. كل ما سبق صحيح.

٤٨- من عيوب الإستقطاب الداخلي

- أ. إثارة الحساسية بين العاملين.
- ب. إرتفاع التكاليف.
- ج. أ + ب صحيحة.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٤٩- تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في

- أ. أهداف توجيهية.
- ب. أغراض البحث العلمي.
- ج. أهداف تنظيمية.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٥٠- تقييم الوظائف هي

- أ. ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها.
ب. تحديد متطلبات الوظيفة.
ج. لا توجد إجابة صحيحة.
د. جميع ما سبق صحيح.

تنويه: تم تعويض الطلاب/ الطالبات بـ (٥) درجات تم إضافتها لدرجاتهم النهائية عن إختبار الفصل السابق-الفصل الأول ١٤٣٤-١٤٣٥- وذلك إستجابة لتظلمهم لإدارة الجامعة .. وأعتقد والله أعلم أن الأسئلة التي تم التعويض عنها هي رقم (٨) و (٢٧) و (٣٨).

(أشكر الأخت هنادي خالد .. زودتني بأسئلة الأعوام السابقة على ملف وورد)

وأتمنى من الله أني وفقت في حل الأسئلة بالطريقة الصحيحة ..
كما آمل منكم تنبيهي في حال وجود أي خطأ أو ملاحظة ..
تمنياتي لكم بالتوفيق ، ،