

إدارة الموارد البشرية . الإختبار الفصلي

(1) هناك من يرى عدم وجود فرق بين طبيعة الاختبارات كوسيلة لاختيار المتقدمين للعمل سواء كانت الوظائف قيادية أو مهنية أو فنية.

خطأ ... التصحيح (يوجد فرق)

(2) قد يرى البعض : إنه من الأفضل القيام بتعديل قائمة الأجور والرواتب بعد عملية التقويم مباشرة.

خطأ ... التصحيح (يجب ان لا تحدث اية تعديلات)

(3) قد يرى البعض : أن هناك شكلاً واحداً لبطاقة توصيف الوظائف باعتبارها المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.

خطأ ... التصحيح (ليس هناك شكلاً محدداً لبطاقة توصيف الوظائف ولكنها تبدو أقل تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف)

(4) كلما جمعت قوائم الإستبيان بين النوع المفتوح والمغلق من الأسئلة كان ذلك أفضل من أخذ اسلوب الاتجاه الواحد.

صواب

(5) إن عملية التخطيط المسبق للإحتياجات البشرية تساعد المنظمة على ان تتبنى سياسة إنتاج اكثر بتكلفة أقل.

صواب

(6) إن عملية التنمية الإدارية للمديرين هي عملية مستمرة لا تتوقف ، بينما عملية التدريب قد تكون لفترات متقطعة ولتحقيق هدف معين.

صواب

(7) إن عملية التقويم للموظف قد تتم بصفة دورية كل سنة أو ستة شهور ، أما عملية التوجيه والإرشاد فهي تتم باستمرار وبغض النظر عن موعد عملية التقويم.

صواب

(8) قد تكشف عملية التفاوض بين المنظمة وطالب الوظيفة مزايا أو عيوب لدى المتقدم في القدرة على التفاوض:

صواب

(9) يعتبر نشاط التدريب والتطوير من أقل أنشطة الموارد البشرية وأقلها تكلفة لإحداث التطوير الوظيفي.

خطأ ... التصحيح (من اهم الأنشطة ،،،،، وأكثرها تكلفة)

(10) يمكن القيام بمختلف أنشطة الموارد البشرية من : تخطيط للأجور، أو الاستقطاب أو التعيين .. كل نشاط بمعزل عن الآخر.

خطأ التصحيح (لا يمكن) لأن لو اصبحت كل نشاط يؤدي بمعزل عن الآخر لفقدت ادارة الموارد البشرية اهميتها وفقدت

قراراتها وفعاليتها.

11) يمكن القول : إنه كلما كان سوق العمل شحيحاً كلما كانت عملية الاستقطاب أكثر استرخاء في الشروط وجاذبية في الإغراءات والعكس صحيح.

صواب

12) يرى الكثيرون : إن عملية تحليل الوظائف تنتهي بعملية أخرى هي توصيف الوظائف.

صواب

13) الكثير من المنظمات تعتمد علي تقويم أداء الموظف من رئيس القسم الذي ينتمي اليه مع عدم تجاهل تقرير الأداء المقدم من رئيس فريق عمل المشروع المؤقت.

صواب

14) غالباً ما يتم تقدير الاحتياجات البشرية في الشركات المتخصصة مثل: شركات الطيران ، الفنادق ، المطاعم ، باستخدام طريقة تقدير المشرفين.

خطأ ... التصحيح (طريقة التقدير على اساس مراكز العمل)

15) هناك من يري: إنه من الأفضل عدم ابلاغ الموظف بمستواه سواء كان جيداً أو سيئاً بعد عملية التقويم.

خطأ ... التصحيح (من الأفضل ابلاغ الموظف) ليستفيد من ذلك لاحقاً في تطوير قدراته ومهاراته.

16) يرى البعض : عدم وجود ترابط بين التخطيط الاستراتيجي للمنظمة وبين تخطيط الموارد البشرية بها.

خطأ ... التصحيح (يوجد ترابط)

17) قد يري البعض: عدم وجود ضرورة لعملية التقويم للمهن الرفيعة في المستويات الإدارية العليا.

خطأ ... التصحيح (يوجد ضرورة)

18) يمكن القول : إن تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية ما هي إلا الأساليب المستخدمة في التخطيط بصفه عامة.

صواب

19) يمكن القول : أن كل مدير للمنظمة يمارس دور إدارة شؤون الأفراد في القطاع الذي يرأسه جنباً إلى جنب مع دور إدارة شؤون الأفراد كجهاز متخصص.

صواب

20) يمكن القول: إنه بالرغم من أهمية وجود الخرائط التنظيمية في المؤسسات إلا أنها لا تظهر وصف المهارات والمسؤوليات اليومية للوظائف الموجودة بالهيكل التنظيمية.

صواب

(21) هناك من يرى **يعدم وجود فرق** بين السيرة الذاتية واستمارة طلب التوظيف عند التقدم للحصول على الوظيفة.

خطأ ... التصحيح (يوجد فرق) استمارة طلب الوظيفة هي سجل رسمي ، أما السيرة الذاتية هي سجل غير رسمي.

(22) هناك من يرى : إن مدرسة الإدارة العلمية لـ (تايلور) **أهتمت** بالجوانب الإنسانية والعاطفية والاجتماعية للعمال.

خطأ ... التصحيح (اهتمت)

(23) عند مفاوضات عرض العمل يتم عرض مميزات الوظيفة وظروف العمل علي طالب الوظيفة قبل أخذ قرار التعيين.

صواب

(24) في حالة وجود فروع خارجية للمنظمة فإنه **يمكن** لمدراء هذه الفروع تنفيذ سياسات مخالفة للسياسة العامة للمنظمة والتي

تنظم أمور الموارد البشرية بالمنظمة.

خطأ ... التصحيح (لا يمكن) مدراء هذه الفروع ملزمون بتنفيذ السياسة العامة.

(25) يرى البعض : إن المستوى اللازم من المهارات التي يجب توافرها لدى المديرين **لا يختلف** باختلاف موقع أو مستوى المدير بالمنظمة.

خطأ ... التصحيح (يختلف)

(26) إذا كان النشاط يتعلق بتوفير فرص التوافق والإنسجام بين المنظمة والموظفين، وضمان فرص التقدم الوظيفي للأفراد فإن

هذا يعتبر من قبيل:

- تنمية الموارد البشرية.

- التفويض (الأجور والرواتب).

- صيانة الموارد البشرية.

- علاقات الموظفين.

(27) عندما يتم تقييم الأداء علي أساس المقارنة بين الأشخاص وليس استناداً إلي معايير الوظيفة فإن ذلك يكون وفقاً:

- لطريقة التدرج البياني.

- لطريقة الترتيب.

- لطريقة الوقائع الحرجة.

- لطريقة قائمة الاختيار.

(28) عندما يتم تقدير الاحتياجات البشرية للمنظمة في المستقبل فيظل ظروف معقدة وغير مؤكده وفي الأجل الطويل ... فإن ذلك

يكون وفقاً:

- لطريقة التقدير على أساس مراكز العمل.

- لطريقة تقدير المشرفين.

- لطريقة التجربة والخطأ.

- لطريقة دلفي.

(29) العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة وانصهاره بواقع ومحيط عمله الجديد تسمى بـ :

- تحليل الوظائف.

- توصيف الوظائف.

- التهيئة المبدئية.

- المقابلة المبدئية.

30) عندما تقيس الاختبارات مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه في الماضي للاستدلال به في تصور سلوكه وتصرفاته في المستقبل .. فإن ذلك يكون ضمن:

- اختبارات الذكاء. - اختبارات القدرات والاستعداد.

- اختبارات نماذج الأداء. - اختبارات الإنجاز أو المعرفة المهنية.

31) في هذه المرحلة يتم معرفة الأماكن أو المواقع التي تحتاج إلى تدريب ، والأفراد الذين يحتاجون التدريب ، ونوعية التدريب الذي يحتاجون إليه:

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية. - مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.

- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية. - مرحلة تقويم التدريب.

32) قد يمكن القول: إن الوسائل التدريبية الشائعة في التدريب الخارجي هي:

- الندوات وحلقات العمل و المحاضرات. - المحاكاة و الوسائل السمعية والبصرية.

- التنمية الذاتية و دراسة الحالات. - كل ما سبق ذكره صحيح.

33) يمكن القول : إن من طرق التدريب التي تتم لتنمية مهارات الموظفين هي:

- التدريب على رأس العمل. - التدريب خارج العمل.

- (أ+ب). - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

34) يمكن القول : إن مفاوضات عرض العمل :

- تزيد إذا كانت المناصب قيادية. - لا تختلف إذا كانت المناصب قيادية أو تنفيذية.

- لا توجد إذا كانت المناصب تنفيذية. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

35) إن عملية انتقال الموظف بين عدة وظائف ويحدد بعد ذلك موقع العمل الدائم هي :

- التدوير الوظيفي. - التوسع الوظيفي.

- التدريب الوظيفي المبرمج. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

36) يمكن القول: إن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تكون من خلال:

- التحليل التنظيمي. - تحليل الوظائف.

- تحليل الأفراد. - كل ما سبق ذكره صحيح.

37) من طرق جمع البيانات عن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد:

- مقابلات الموظفين و المناقشات الجماعية. - استبيانات الاتجاهات.

- مراكز التقويم الإداري . اللجان الاستشارية. - كل ما سبق ذكره صحيح.

38) واحدة مما يلي ليست مما يقومون به المسؤولين عن متابعة وتقييم فعالية برنامج التهيئة المبدئية:

- استخدام استبيانات الاستقصاء للموظفين الجدد. - استقصاء مديري الإدارات.

- إشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة. - كتابة تقرير عن كل موظف.

39) إن أهم المرتكزات التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية في الإسلام هي:

- الوسطية والإنسانية. - الانتماء إلى الجماعة.

- التفاعل مع المتغيرات البيئية. - كل ما سبق ذكره صحيح.

40) المدرسة التي نظرت للعامل كرجل اقتصادي هدفه الأساسي الحصول على المال هي:

- مدرسة الإدارة العلمية لـ (فريدريك تايلور). - المدرسة السلوكية.

- مدرسة العلاقات الإنسانية. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

41) أياً من الآتي لا يعد من مزايا الاستقطاب الداخلي بالمنظمة:

- ارتفاع الروح المعنوية للموظفين. - انخفاض تكلفة التدريب والتهيئة المبدئية.

- حرمان المنظمة من الدماء الجديدة. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

42) إن المدرسة التي ترى أن العاملين في المنظمة يجب أن يعاملوا معاملة حسنة تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم هي:

- مدرسة الإدارة العملية. - مدرسة العلاقات الإنسانية.

- المدرسة البيروقراطية. - كل ما سبق ذكره صحيح.

43) يري البعض : إن من أهم طرق التهيئة المبدئية هي:

- الكتب والنشرات وأدلة العمل. - الأفلام التسجيلية.

- جولة على مباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل. - كل ما سبق ذكره صحيح.

44) إذا كانت العملية الإدارية بالمنظمة تهدف إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية والتجانس والاستقرار وتطوير وتنمية المهارات فإن ذلك

يعد من:

- أهداف المنظمة - أهداف الأفراد - أهداف الجهات الرقابية. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

45) إن وظائف الاستشارات والتوجيه ، وخبراء تقييم الوظائف وتصميم الأجور والحوافز وخبراء التطوير والتنمية بالمنظمة تعد:

- وظائف قيادية. - وظائف تخصصية. - وظائف كتابية. - وظائف فنية.

46) العملية التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وادائهم هي:

- التدريب. - التنظيم. - التنسيق. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

47) من مقابلات تقويم "أخبر. افنع" والتي يكون الهدف منها هو اخبار الموظف بنتائج تقويم أداءه وإقناعه بصحتها وسلامتها وينجح هذا الإسلوب مع :

- الموظفين الجدد. - الموظفين القدامى. - (أ + ب) - كل ما سبق ذكره خطأ

48) عندما تواجه المنظمة تغيرات تتعلق بتنوع مصادر العمال وارتفاع المستوى الثقافي وتدخل الحكومات لحماية العاملين فإنها تعد:

- تغيرات اقتصادية. **- تغيرات اجتماعية.** - تغيرات فسيولوجية. - تغيرات إدارية.

49) إذا كانت التغيرات التي تتعرض لها المنظمة تتعلق بقيم المجتمع وعاداته وتقاليده ونظريته للعمل ... فإنها تعد:

- تغيرات اقتصادية. - تغيرات سكانية. **- تغيرات اجتماعية.** - تغيرات تكنولوجية

50) يعتبر من أفضل أساليب جمع المعلومات عن الوظائف نظراً لسرعته وسهولته وعدم تناقض المعلومات الواردة به وهو:

- أسلوب المقابلات. **- أسلوب الاستبيانات.** - أسلوب الملاحظة. - سجل الموظف اليومي.

51) إذا كان من متطلبات الوظيفة : القدرة على الابتكار وحسن التصرف في المواقف ، واتخاذ القرارات ، والقدرة على الحوار والتفاوض، والتعاون مع الآخرين.. فإنها تعد:

- قدرات معرفية. - قدرات مهارية. **- قدرات خاصة.** - سمات شخصية.

52) هو الخطوة الأخيرة من خطوات التوظيف:

- الإختيار. **- التعيين.** - الإستقطاب. - لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

53) أيأ من الآتي لا يعد من الشروط اللازمة لتحقيق العدالة والمساواة في عملية اختيار الموظفين الجدد:

- اعتماد الموضوعية. **- السرعة في اجراء الاختيار.**

- الثبات والتوازن. - تجنب الإيحاءات الشخصية.

54) تستخدم هذه الطريقة في قياس أداء المديرين أو ذوي المهن الرفيعة وتقوم علي فلسفة المشاركة بين الرئيس والمرؤوس في وضع الأهداف وتحقيق النتائج وهي:

- طريقة الإدارة بالأهداف. - طريقة قائمة الاختيار.

- طريقة التقرير المكتوب. - طريقة التدرج البياني السلوكي.

55) يري الكثيرون : إن من أهم مراحل نظام التدريب هو:

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ومرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.

- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية ومرحلة تقويم التدريب.

(أ + ب).

- لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

56) عندما يتم استخدام طريقة حل المشكلات والصراعات بين الأفراد من أجل خلق روح التوافق والانسجام والتعاون بينهم داخل المنظمة ... فإن ذلك يكون وفقاً لأسلوب:

- تحليل الأدوار. - البحوث المسحية والمعلومات المرتدة.

- التدريب وإثارة المشاعر. - بناء المجموعات.

57). أياً من الآتي لا يعد من أسباب التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية:

. لم يكن هناك تناغماً بين سياسات وممارسات إدارة الأفراد.

. عدم وجود ترابط بين النشاطات إدارة الأفراد والإدارات الأخرى.

. لم يكن لإدارة الأفراد دور في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة.

تفكير إدارة الأفراد في جانبي العرض والطلب بالنسبة للعماله.

58) يمكن القول : إن من فوائد التهيئة المبدئية:

- تطوير نوع من الشعور الإيجابي نحو المنظمة من قبل الموظفين الجدد.

- التخفيف من حده التوقعات والطموحات الجامحة لدى الموظف الجديد.

- الاستفادة القصوى من الوقت من جانب الموظف الجديد ورئيسه في العمل.

- كل ما سبق ذكره صحيح.

59) قد يمكن القول : إن كل ما يأتي يعد من مبادئ التدريب ماعدا:

- دعم وتأييد الإدارة العليا مادياً ومعنوياً.

- تركيز على حل المشكلات التي تواجه المنظمة وليس فقط أهداف زيادة الإنتاجية.

- تلبية الاحتياجات الفعلية للموظف والمنظمة.

- اتباع منهج عشوائي في اختيار موضوعات التدريب.

60) يري الكثيرون : إن من أهم أهداف برنامج التهيئة المبدئية هو:

- الترحيب بالموظفين الجدد وتسهيل عملية انصهارهم بالمنظمة.

- تعريف الموظفين الجدد (بأهداف المنظمة وفلسفتها والأخلاقيات والقواعد والإجراءات وبواجبات ومسؤوليات العمل والرؤساء

والزملاء وبأماكن الخدمات المختلفة).

-(أ+ب)-.

- لا شيء صحيح مما سبق ذكره.