

إدارة الموارد البشرية

إعداد / المنادي

الدكتور / عبدالله الجعفري

للدكتور فقط نموذجين

بالبدايه تم دمج النموذجين للدكتور وكذلك المتبقي من المحاضرة بالملف
نبذة عن الأسئله لعام 2-1437:

- الدكتور كرر 11 سؤال
- عكس فقط سؤالين
- أخذ من نفس الجزئيات التي كررها جزئية أخرى 7 فقرات
- لاحظت مكرر من اسئله الدوغان
- تقريباً من 1 الى 3 توجد اسئله صياغه أخرى
- والباقي جديدة ((يعني ادرسوا الملخص كاملاً))

المحاضرة الاولى

أهداف الموارد البشرية /

- قوة عمل متجانسة
- قوة عمل منتجة
- قوة عمل فعالة
- قوة عمل مستقرة
- تنمية قدرات الأفراد
- تحقيق الانتماء والولاء
- كل ما ذكر صحيح

تعني ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت؟ ((سؤال اختبار))

- أ - قوة عمل منجزة
- ب - قوة عمل منتجة
- ج - قوة عمل فعالة
- د - قوة عمل سريعة ودقيقة

تعني ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت ((سؤال مكرر))

- أ /قوة عمل منجزة
- ب /قوة عمل منتجة
- ج /قوة عمل فعالة
- د /قوة عمل سريعة ودقيقه

وجود خصائص مشتركة في القوى العاملة مثل المستوى الثقافي والتدريبي والخلفية البينية ((سؤال اختبار))

- أ /قوة عمل متشابهه
- ب /قوة عمل فعالة
- ج /قوة عمل متشاركة
- د /قوة عمل متجانسه

تحقيق الانتاج أو الخدمة طبقاً للمعايير المحددة في الوقت المحدد.

- أ /قوة عمل منجزة
- ب /قوة عمل منتجة
- ج /قوة عمل فعالة
- د /قوة عمل سريعة ودقيقه

كلما انخفضت نسبة دوران العمل والغياب كلما زادت قوة المنظمة وفعاليتها.

- أ /قوة عمل منجزة
- ب /قوة عمل منتجة
- ج /قوة عمل فعالة
- د /قوة عمل مستقرة

عن طريق التدريب.

- أ /قوة عمل منجزة
- ب /قوة عمل منتجة
- ج /تنمية قدرات الافراد
- د /تحقيق الانتماء والولاء

عن طريق حرص المنظمة على ارضاء الموظفين خاصة الأكفاء منهم.

- أ /قوة عمل منجزة
- ب /قوة عمل منتجة
- ج /تنمية قدرات الافراد
- د /تحقيق الانتماء والولاء

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟ ((سؤال اختبار))

- أ - التحول من الدور التنفيذي الإستشاري إلى الدور الإستشاري ب - الإستشاري إلى الدور التنفيذي الإستشاري
- ج - التخطيطي إلى الدور الرقابي
- د - الرقابي إلى الدور التخطيطي

يعني التحول إلى اداره الموارد البشريه ((مكرر))

- أ /التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور التنفيذي الاستشاري
- ب /التحول من الدور الاستشاري إلى الدور التنفيذي الاستشاري
- ج /التحول من الدور التخطيطي إلى الدور الرقابي
- د /التحول من الدور الرقابي إلى الدور التخطيطي

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟ ((سؤال اختبار))

- أ- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة
- ب - الشركاء الإستراتيجيين
- ج - أدوات الإنتاج في المنظمة
- د - التنافسية تجاه المنافسين

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟
 أ- التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسنولة عنهم
 ج - أدوات الإنتاج في المنظمة
 ب - الشركاء الإستراتيجيين
 د - التنافسية تجاه المنافسين

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية ظهور مجالات جديدة مثل ؟
 أ- تخطيط المسار الوظيفي
 ج - أدوات الإنتاج في المنظمة
 ب - الشركاء الإستراتيجيين
 د - التنافسية تجاه المنافسين

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية ظهور مجالات جديدة مثل ؟
 أ- إدارة معلومات الموارد البشرية
 ج - أدوات الإنتاج في المنظمة
 ب - الشركاء الإستراتيجيين
 د - التنافسية تجاه المنافسين

ليس من نواحي القصور في إدارة الأفراد:
 - عدم التنافسية تجاه المنافسين
 -عدم التكامل بين نشاطاتها هي ذاتها
 -عدم التناسق والتكامل بين نشاطات إدارة الأفراد ونشاطات الإدارات الأخرى
 -الدور المحدود في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة (دورها استثماري)
 -نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي يعني استغلاله بالقدر الذي يحقق أهداف المنظمة ويوفر لها التكاليف

واحد من الاتي ليست من نواحي القصور في ادارة الافراد (من اسئله الدوغان على الفقرة السابقه)
 أ -عدم التكامل بين نشاطاتها
 ب -عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الادارات الاخرى
 ج -الدور غير المحدود لادارة الافراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة
 د -نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة انتاجي

احد القصور في مدرسة إدارة الأفراد (من اسئله الدوغان على الفقرة السابقه)
 أ -النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية
 ب -الاهتمام بالفرد واهمال الانتاج
 ج -الرقابة المبالغ فيها
 د -الاستناد الى قواعد صارمة في التطوير

هدف (.....) تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة ولا مانع من تلبية بعض رغبات الأفراد؟ (سؤال اختبار))
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

بدأ الاهتمام بإنشاء إدارات متخصصة في شئون الأفراد
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

نتيجة لقصور مناهج الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية في الاهتمام بقضايا.....
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

تقع ----- ضمن مستوى الاداره العليا كاداره تنفيذيه في حين تقع ----- ضمن نفس المستوى الاداري
 ولكن كاداره استشارية

أ /اداره افراد , اداره الموارد البشريه
 ج /اداره الموارد البشريه , اداره الافراد
 ب /اداره الموارد البشريه , الاداره الرقابيه
 د /الاداره الرقابيه , اداره الموارد البشريه

اداره الافراد ----- تعتبر جزء من مهام الاداره
أ /كقسم ب /كوحده ج /كوظيفه د /كباداره

اداره الافرادكل مدير يمارس وظيفة الافراد في القطاع
أ /كقسم ب /كوحده ج /كوظيفه د /كباداره

إدارة الأفراد (.....) تتولى مساعدة الإدارات في القيام بوظائف الأفراد مثل توفير احتياجاتهم من القوى العاملة؟

أ - كقسم ب - كوحده ج - كوظيفة د - كإدارة

اداره الافراد ----- تتولى مساعده الادارات الاخرى في القيام بوظائف الافراد ((سؤال مكرر))
أ /كقسم ب /كوحده ج /كوظيفه د /كباداره

يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة؟ (من اسئله الدوغان)
أ - باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة
ب - بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة
ج - بتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد
د - بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

جهاز يتولى مساعدة الادارات الاخرى بالقيام بوظائف الافراد كتوفير احتياجاتهم من القوى العاملة وتطويرهم وحفظ سجلاتهم

- ادارة الافراد كوظيفه - ادارة الافراد كقسم

جزء من مهام الاداره ، فكل مدير يمارس وظيفة الافراد في القطاع
- ادارة الافراد كوظيفه - ادارة الافراد كقسم

يقصد باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية؟ ((سؤال اختبار))

أ - الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجالات الموارد البشرية
ب - الممارسات الكلامية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية
ج - الممارسات التوجيهية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية
د - الممارسات الكتابية

يقصد باستراتيجيات ادارته الموارد البشريه ((كرر السؤال))

أ /الممارسات التنفيذية ومجالات العمل في مجالات الموارد البشرية
ب /الممارسات الكتابية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية
ج /الممارسات التوجيهية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية
د /الممارسات الكلامية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

ليس من امثله استراتيجية الموارد البشريه:

-مثال: تعيين الخريجين الجامعيين الحاصلين على تقديرات مرتفعة
-الترقية من داخل المنظمة
-اعتماد برامج للتطوير لجميع المستويات الوظيفية
-تقديم حوافز مالية أكبر من الساند في السوق للكفاءات النادرة
- رسالة إدارة الموارد البشرية

- (.....) تمثل توجيهات أو قواعد إرشادية ومساعدة المديرين في تحقيق الأهداف وتحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات؟ ((سؤال اختبار))
- ا - قواعد عمل إدارة الموارد البشرية
ب - رسالة إدارة الموارد البشرية
ج - سياسات
د - خطط

التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق أهداف المنظمة هي (من اسئله الدوغان على الفقرة السابقه)

أ - تنمية الموارد البشرية
ب - سياسات إدارة الموارد البشرية
ج - استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
د - تخطيط الموارد البشرية

- حتى يمكن أن تحقق هذه السياسات النتائج المرجوة منها فإنها لابد:
- أن تكون مكتوبة
- أن تعمم على جميع العاملين
- أن تراجع من حين لآخر
- أن ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة ولا تتعارض معها
- كل ما ذكر صحيح

واحدة من الاتي ليست من ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية (من اسئله الدوغان على الفقرة السابقه)

أ - ان تكون مكتوبة
ب - ان تعمم على جميع العملاء
ج - ان تراجع من حين لآخر
د - ان ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فإنه يجب أن؟ (من اسئله الدوغان على الفقرة السابقه)

أ - تتصف السياسة بالديمومة وعدم التغير
ب - تراجع من حين لآخر
ج - تخصص المستويات العليا من الموظفين
د - تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب أن؟ (من اسئله الدوغان على الفقرة السابقه)

أ - تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
ب - تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
ج - تكون غير مكتوبة
د - تعمم على جميع العاملين

ترى (.....) أن الأفراد أصل من أصول المنظمة والإنفاق عليهم يمثل إنفاقاً استثمارياً؟
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

إدارة وظيفة أساسية في المنظمات تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال استراتيجية
 تشمل سياسات وممارسات متوافقة مع استراتيجية المنظمة
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

اعتبار المورد البشري أصل استثماري يجب إدارته وتطويره وكفائه
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

اشراكها في التخطيط الشامل للمنظمة
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

اعداد سياسات توافق مع متطلبات الموظفين الاقتصادي وطموحاتهم الوظيفية.
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

تهيئة مناخ وظيفي يساعد الموظف على استثمار مهارته وقدراته
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

تصميم واعداد أنشطة متناسقة مع اهداف وأنشطة الإدارات الأخرى
 ا - منهج الإدارة العلمية ب - إدارة الموارد البشرية ج - مدرسة العلاقات الإنسانية د - إدارة الأفراد

في ----- ينظر للفرد على انه يعمل بسبب الجانب المادي فقط ((الدكتور غير الاسلوب بالفهم))
 أ /منهج ادارة الافراد ب /منهج الادارة العلمية ج /مدرسة العلاقات الانسانية د /المنظور الاسلامي

ينظر إلى العامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال ((لاحظوا مثل السؤال السابق الدكتور غير الاسلوب
 بالسؤال السابق))

أ /منهج ادارة الافراد ب /منهج الادارة العلمية ج /مدرسة العلاقات الانسانية د /المنظور الاسلامي

معاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل (الآلة) و(الموارد الطبيعية)
 أ /منهج ادارة الافراد ب /منهج الادارة العلمية ج /مدرسة العلاقات الانسانية د /المنظور الاسلامي

تحديد معايير الإنتاج وفق أسلوب علمي واضح هو (قياس الحركة والزمن)
 أ /منهج ادارة الافراد ب /منهج الادارة العلمية ج /مدرسة العلاقات الانسانية د /المنظور الاسلامي

إذا تجاوز (العامل المحدد) من الإنتاج (يمنح علاوة تشجيعية) على الزيادة في الإنتاج
 أ /منهج ادارة الافراد ب /منهج الادارة العلمية ج /مدرسة العلاقات الانسانية د /المنظور الاسلامي

منهج الادارة العلميه يشمل (نذكر الجميع الخاصه بالمنهج العلمي)
 -معاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية.
 -تحديد معايير الإنتاج وفق أسلوب علمي واضح هو قياس الحركة والزمن
 -إذا تجاوز العامل المحدد من الإنتاج يمنح علاوة تشجيعية على الزيادة في الإنتاج
 -ينظر إلى العامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال
 - كل ما ذكر صحيح

احتمال هالمره الدكتور يأتي بفقرة من العلاقات الانسانيه

عدم ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج"
 أ /منهج اداره الافراد ب /منهج الاداره العلميه ج /مدرسة العلاقات الانسانيه د /المنظور الاسلامي

تفترض عدم وجود اختلافات بين الأفراد، في حين أن ما يحفز موظف لا يحفز آخر
 أ /منهج اداره الافراد ب /منهج الاداره العلميه ج /مدرسة العلاقات الانسانيه د /المنظور الاسلامي

تجاهلت جوانب هامة ذات تأثير على الإنتاجية مثل قواعد العمل والإجراءات واللوائح
 أ /منهج اداره الافراد ب /منهج الاداره العلميه ج /مدرسة العلاقات الانسانيه د /المنظور الاسلامي

تناست العوامل التي تحفز الأفراد في العمل ليست فقط المعاملة الإنسانية، كطرق تقييم الأداء والاختيار الفعال
 أ /منهج اداره الافراد ب /منهج الاداره العلميه ج /مدرسة العلاقات الانسانيه د /المنظور الاسلامي

تفرض معاملة العاملين معاملة إنسانية من طرف الإدارة ، تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم مما يحقق رضاهم الوظيفي وزيادة إنتاجية العمل
 أ /منهج اداره الافراد ب /منهج الاداره العلميه ج /مدرسة العلاقات الانسانيه د /المنظور الاسلامي

حسب منهج الإدارة العلمية؟ (من اسنله الدوغان)
 أ -يعتبر العامل عنصراً إنتاجياً يختلف عن بقية العناصر الأخرى
 ب - هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الإنتاج
 ج - وجود حوافز أخرى تهم العامل غير الحوافز الاقتصادية
 د - أهداف العامل هي الأهداف الاقتصادية فقط

المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة هي؟ (من اسنله الدوغان)
 أ -مدرسة الإدارة العلمية
 ب -مدرسة العلاقات الإنسانية
 ج -المدرسة السلوكية
 د -تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية؟ (من اسنله الدوغان)
 أ -بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
 ب - بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد البشرية
 ج - بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل
 د - بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية

من ضمن الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية (من اسنله الدوغان)
 أ -اهتمامها بالإنتاج
 ب -تعامل الفرد كآلة
 ج -تهتم باحتياجات المنظمة
 د -تهتم باحتياجات الصناعة

من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية؟ (من اسئله الدوغان)
 أ-تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
 ب - مناداتها بالتخطيط التشاركي
 ج - عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج
 د - تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل

المدرسة التي ترى أن العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الأخرى هي : (من اسئله الدوغان)
 أ -مدرسة العلاقات العلمية
 ب -مدرسة العلاقات الإنسانية
 ج -المدرسة السلوكية
 د -تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

تجاهلت جوانب أخرى يرغب العامل في إشباعها كالجوانب الاجتماعية والنفسية والعاطفية تعتبر من الانتقادات
 أ -مدرسة العلاقات العلمية
 ب -مدرسة العلاقات الإنسانية
 ج -المدرسة السلوكية
 د -تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

انحصرت وظيفة إدارة الأفراد في التوظيف، التدريب، الصحة، السلامة، ولكن من منطلق تحقيق أقصى إنتاجية
 ممكنة بغض النظر حول ماذا كانت أهدافه ورغباته قد تحققت أم لا تعتبر من الانتقادات
 أ -مدرسة العلاقات العلمية
 ب -مدرسة العلاقات الإنسانية
 ج -المدرسة السلوكية
 د -تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية؟ (من اسئله الدوغان)
 أ -تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العمل
 ب - افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز
 ج - تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية
 د - تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج

من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية؟ (من اسئله الدوغان)
 أ -ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج"
 ب -اقتراضها وجود اختلافات بين الأفراد
 ج -اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية
 د -تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات

- يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام إنها؟ (من اسئله الدوغان)
- أ -تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
 ب - لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
 ج - تحاول أن تسألهم عن مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
 د - تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

أمثلة للمجالات التي تناولها الإسلام

- الاختيار والتعيين
- المسؤولية والتفويض
- القيادة والرقابة على الأفراد
- التعويض المادي والضمان الاجتماعي تحديد الصفات لمن يشغل الوظائف العامة والخاصة
- كل ما ذكر صحيح

المرتكزات الاسلاميه

- الوسطية
- الانسانيه
- الانتماء للجماعه
- التفاعل مع المتغيرات البيئيه
- كل ما ذكر صحيح

- الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو؟ (من اسئله الدوغان)
- أ -تكريس أهمية الفرد وأسبقته على الجماعة
 ب -الانتماء للجماعة
 ج -التفاعل مع المتغيرات البيئية
 د -الإنسانية

- احد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو؟ (من اسئله الدوغان)
- أ -التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية
 ب - المثالية في العلاقات الإنسانية
 ج - محورية الفرد في مقابل الجماعة
 د - التفاعل مع التغيرات البيئية

- ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد... (من اسئله الدوغان)
- أ -الفرد مقابل الجماعة
 ب -الإنسانية
 ج -التركيز على البعد الاجتماعي
 د -المثالية في العلاقات الاقتصادية

- احد القيم الإسلامية في التعامل مع المورد البشري ترتكز على(من اسئله الدوغان)
- أ -العمل الجماعي
 ب -التركيز على البعد الانساني
 ج -المثالية في العلاقات الاقتصادية
 د -التفكير الجمعي

العامل عنصر من عناصر الانتاج مثل الآت – مواد خام
- منهج الاداره العلميه - منهج العلاقات الانسانيه

استغلال طاقة العامل عبر تحديد معايير انتاجيه طبقا لدراسه الحركة والزمن
- منهج الاداره العلميه - منهج العلاقات الانسانيه

أهداف العامل اقتصاديه فقط
- منهج الاداره العلميه - منهج العلاقات الانسانيه

العامل عنصر انتاجي ولكنه يختلف عن العناصر الاخرى
- منهج الاداره العلميه - منهج العلاقات الانسانيه

ارتباط وتفاعل الفرد بالجماعه له اثر مباشر لزيادة الانتاجيه (العامل السعيد هو العامل المنتج)
- منهج الاداره العلميه - منهج العلاقات الانسانيه

هناك حوافز يهتم بها العامل بخلاف الهدف الاقتصادي
- منهج الاداره العلميه - منهج العلاقات الانسانيه

المحاضرة الثانية

من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟ ((سؤال اختبار))

ا - تنظيم الموارد البشرية ب - علاقات الموظفين ج - رقابة الموارد البشرية د - قيادة الموارد البشرية

من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟

ا - تنظيم الموارد البشرية ب - رقابة الموارد البشرية ج - تخطيط الموارد البشرية د - قيادة الموارد البشرية

من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟

ا - تنظيم الموارد البشرية ب - تنمية الموارد البشرية ج - رقابة الموارد البشرية د - قيادة الموارد البشرية

من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟

ا - تعويض الموارد البشرية ب - تنظيم الموارد البشرية ج - رقابة الموارد البشرية د - قيادة الموارد البشرية

من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟

ا - تنظيم الموارد البشرية ب - قيادة الموارد البشرية ج - رقابة الموارد البشرية د - صيانة الموارد البشرية

من مهام (.....) تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات؟ ((سؤال اختبار))

ا - تخطيط الموارد البشرية

ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية

د - توجيه الموارد البشرية

تنظيم الموارد البشرية : خطوات التنظيم:

1-تحديد أهداف و فلسفة الموارد البشرية في المنظمه

2-تحديد نمط ادارة الموارد البشرية (مركزي - لامركزي)

3-تحديد الانشطه الرئيسيه

4-ترجمة الانشطه الى اختصاصات وظيفيه

5-تجميع الوظائف وتنسيقها ف مجموعات (ادارات - اقسام - وحدات)

6-تحديد السلطات الاداريه والكماليه وتوزيعها بين المستويات التنظيميه

7-تصميم اجراءات العمل والسجلات والدورات

من مهام (.....) تحديد أهداف و فلسفة الموارد البشرية في المنظمه ؟

ا - تخطيط الموارد البشرية ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية د - توجيه الموارد البشرية

من مهام (.....) تصميم اجراءات العمل والسجلات والدورات ؟

ا - تخطيط الموارد البشرية ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية د - توجيه الموارد البشرية

من مهام (.....) تحديد الانشطه الرئيسيه ؟

ا - تخطيط الموارد البشرية ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية د - توجيه الموارد البشرية

من مهام (.....) ترجمة الانشطه الى اختصاصات وظيفيه ؟

ا - تخطيط الموارد البشرية ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية د - توجيه الموارد البشرية

من مهام (.....) تحديد السلطات الاداريه والكماليه وتوزيعها بين المستويات التنظيميه ؟

- ا - تخطيط الموارد البشرية
ب - تنسيق الموارد البشرية
ج - تنظيم الموارد البشرية
د - توجيه الموارد البشرية

من مهام (.....) تجميع الوظائف وتنسيقها ف مجموعات (ادارات - اقسام - وحدات) التنظيميه ؟

- ا - تخطيط الموارد البشرية
ب - تنسيق الموارد البشرية
ج - تنظيم الموارد البشرية
د - توجيه الموارد البشرية

الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية هي ؟ (من اسئله الدوغان)

- ا - تخطيط الموارد البشرية
ب - تنسيق الموارد البشرية
ج - تنظيم الموارد البشرية
د - توجيه الموارد البشرية

من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية " ؟ (من اسئله الدوغان)

- أ -تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
ب -مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم
ج -ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية
د -تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة

إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات و وظيفية ضمن ؟ (من اسئله الدوغان)

- أ -تخطيط احتياجات الموارد البشرية
ب - تنظيم الموارد البشرية
ج - توجيه الموارد البشرية
د - رقابة الموارد البشرية

من مهام وظيفة " تنظيم الموارد البشرية " ؟ (من اسئله الدوغان)

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

شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين للمنظمة يندرج ضمن؟ ((سؤال اختبار))

أ- تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية

ب- توجيه الموارد البشرية

ج- تنظيم

د- رقابة

توجيه الموارد البشرية

1- شرح المهام والأعمال المطلوبة.

2-تنسيق مهام الموارد البشرية مع القطاعات الأخرى في المنظمة.

3-مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.

4-دعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم وتحفيزهم بغية استغلال كامل طاقاتهم

5-حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية..

من أنشطة توجيه الموارد البشرية؟ ((سؤال اختبار))

أ /تقويم انتاجية الافراد وادائهم

ب/تنسيق مهام الموارد البشرية مع القطاعات الاخرى في المنظمه

ج /تحديد الأنشطة الرئيسية لاداره الموارد البشرية

د /تطوير الموارد البشرية

ليس من أنشطته توجيه الموارد البشرية ((مهمه بالاختبار الدكتور يلعب فيها))

-شرح المهام والأعمال المطلوبة.

-تنسيق مهام الموارد البشرية مع القطاعات الأخرى في المنظمة.

-مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.

-دعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم وتحفيزهم بغية استغلال كامل طاقاتهم

-حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

- تطوير الموارد البشرية

من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " ؟؟ (من اسئله الدوغان)

أ -شرح المهام ولأعمال المطلوبة

ب -تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

ج -تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

د -تقدير العمالة المطلوبة

احد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ؟؟ (من اسئله الدوغان)

أ -تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

ب - تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية

ج - تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

د - حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

واحدة من الاتي ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية؟ (من اسئله الدوغان)

أ -حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية

ب -تحديد اهداف ادارة الموارد البشرية

ج -تطوير نظام التدريب

د -تقويم معدلات دوران العمل والغياب

رقابة الموارد البشرية

- 1-تقويم إنتاجية الافراد وأدائهم
- 2-تقويم نظم وسياسات وأهداف إدارة الموارد البشرية.
- 3-تقويم إجراءات وقواعد العمل.
- 4-تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية.
- 5-تقويم نظم التدريب الحوافز والأجور،المعلومات.
- 6-تقويم معدلات دوران العمل والغياب

من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟((سؤال اختبار))

ا - تقويم إجراءات وقواعد العمل

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم مصاريف المنظمة

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

ا - تقويم مصاريف المنظمة

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم إنتاجية الافراد وأدائهم

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

ا - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ب - تقويم نظم وسياسات وأهداف إدارة الموارد البشرية

ج - تقويم مصاريف المنظمة

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

ا - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم مصاريف المنظمة

د - تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية

من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

ا - تقويم مصاريف المنظمة

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم نظم التدريب الحوافز والأجور،المعلومات

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

ا - تقويم معدلات دوران العمل والغياب

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم مصاريف المنظمة

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

تعتبر مهارة التفاوض لدى مدير الموارد البشرية من مهارات ((سؤال جديد من اسئله الدوغان))
أ-الفكرية ب-الفنية ج-السلوكية د-التقنية

القدرة على التفكير المنطقي ، التنبؤ ، اتخاذ القرار وتحمل المسئولية هي
أ-المهارات الفنية ب-المهارات الإنسانية ج-المهارات السلوكية د-المهارات الفكرية

الاتصال ، التفاوض ، تكوين العلاقات ، التحفيز
أ-الفنية ب-السلوكية ج-التقنية د-الفكرية

تختص بطبيعة العلم
أ-المهارات الإنسانية ب- المهارات الفنية ج-المهارات السلوكية ح- مهارات بناء الذات

يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى؟ (من اسئله الدوغان)
أ-المهارات الإنسانية ب- المهارات الفنية ج-المهارات السلوكية ح- مهارات بناء الذات

تندرج مهارة الاتصال و التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات؟ (من اسئله الدوغان)
أ-الفنية ب-السلوكية ج-التقنية د-الفكرية

تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة؟ (من اسئله الدوغان)
أ-التنبؤ ب- اتخاذ القرار ج-التحفيز د-التحكم في تقنية المعلومات

تصنف مهارات التحفيز و تكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن؟ (من اسئله الدوغان)
أ-المهارات الفنية ب-المهارات الإدراكية ج-المهارات السلوكية د-المهارات التخصصية

تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن؟ (من اسئله الدوغان)
أ-المهارات الفنية ب-المهارات الإنسانية ج-المهارات السلوكية د-المهارات الفكرية

ليس من تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية - خطوات مهمه:

- 1-تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبه
- 2-تقدير العمالة المطلوبه
- 3-تحليل الوضع الراهن
- 4-تحليل سوق العمل
- 5-تحليل العجز والفائض الكمي والنوعي
- 6-مواجهة العجز والفائض
- 7- تحليل سوق العقار

من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية " ؟ (من اسئله الدوغان)

- أ -تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- ب -مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم
- ج -ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية
- د -تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبه

تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ؟ (من اسئله الدوغان)

- أ -تقدير العمالة المطلوبه
- ب - تحليل الوضع الراهن
- ج - تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبه
- د - تحليل سوق العمل

واحدة من الاتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية : (من اسئله الدوغان)

- أ -تحليل نوع الاعمال المطلوبه
- ب -تحليل سوق العمل
- ج -تحليل سوق العقار
- د -تحليل العجز والفائض

واحدة من الاتي من ضمن تخطيط احتياجات الموارد البشرية (من اسئله الدوغان)

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

العلاقة بين (إدارة الموارد البشرية) و(الإدارات التنفيذية الأخرى)

- تدبير الكوادر البشريه
- تنميه الكوادر البشريه
- المحافظ على الامن والسلامه
- علاقات الموظفين
- كل ما ذكر صحيح

إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة؟ (من اسئله الدوغان)

1.التحليل الوظيفي

2.المسار الوظيفي

3.التطوير التنظيمي

3.الاستقطاب

احدى مهام ادارة علاقات الموظفين هي مهمه (من اسئله الدوغان)

أ -تحليل الوظائف

ب -التطوير الوظيفي .

ج -التطوير التنظيمي

د -الاستقطاب

مهام إدارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن إدارة (من اسئله الدوغان)

أ -تنمية الموارد البشرية

ب -تخطيط الموارد البشرية

ج -الخدمات

د -علاقات الموظفين

وظيفة الاختيار تابعة (من اسئله الدوغان)

أ -لإدارة الرواتب والأجور

ب -لإدارة تنمية الموارد البشرية

ج -لإدارة تخطيط الموارد البشرية

د -لإدارة علاقات الموظفين

وظيفة تقييم الوظائف تابعة (من اسئله الدوغان)

أ -لإدارة الرواتب والأجور

ب -لإدارة تنمية الموارد البشرية

ج -لإدارة تخطيط الموارد البشرية

د -لإدارة علاقات الموظفين

يندرج تصميم و تحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية ضمن الوظائف؟ (من اسئله الدوغان)

أ -الكتابية

ب -التخصصية

ج -القيادية

تصنف وظيفة خبير في التطوير و التنمية الوظيفية ضمن وظائف ادارة الموارد البشرية؟ (من اسئله الدوغان)

1.التخصصية

2.الكتابية

3.القيادية

3.السكرتارية

إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة؟ (من اسئله الدوغان)

أ -مستشار

ب - موجه

ج - مشغل حاسبات

ح - مدير قسم

المحاضرة الثالثة

تخطيط الموارد البشرية عملية شمولية تقتضي تخطط جميع الجوانب

- تخطيط الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية
- تقييم الموارد البشرية
- تعويض الموارد البشرية
- تخطيط المسارات الوظيفي
- السلامة والصحة والامن
- كل ما ذكر صحيح

في مجال (.....) تساعد نتائج تحليل العمل في تحدد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب لشغال الوظيفة؟ ((سؤال اختبار))

- ا - تخطيط المسارات الوظيفي
- ب - استقطاب الموارد البشرية
- ج - تدريب الموارد البشرية
- د - تخطيط الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية عملية شمولية تقتضي تخطط جميع الجوانب التالية ما عدا ((سؤال اختبار جديد))

- أ /تخطيط الاستقطاب والاختيار والتعيين
- ب /تخطيط زياده الحصة السوقية للمنظمة
- ج /تخطيط التدريب وتقويم الاداء

تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة؟ (من اسنله الدوغان)

- أ -استقطاب الموارد البشرية
- ب - تدريب الموارد البشرية
- ج - تقييم الموارد البشرية
- د - تخطيط المسار الوظيفي

من ضمن متطلبات تحليل الوظائف تحديد مؤهلات شاغل الوظيفة والتي تعني ((من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان))

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

تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ((من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان))

- أ -استقطاب الموارد البشرية
- ب - تدريب الموارد البشرية
- ج - تقييم الموارد البشرية
- د - تخطيط المسار الوظيفي

تمكين وظيفه السلامة والامن من وضع برامج الوقاية المناسبة له

- تقييم الموارد البشرية
- تخطيط المسارات الوظيفي
- تعويض الموارد البشريه
- السلامه والصحه والامن

مساعدة وظيفه السلامة على وضع برامج الوقايه المناسبه بالمنظمة

- تقييم الموارد البشرية
- تخطيط المسارات الوظيفي
- تعويض الموارد البشريه
- السلامه والصحه والامن

وصف طبيعه المخاطر المصاحبه لآي وظيفه

- أ- تقييم الموارد البشرية
- ج - تخطيط المسارات الوظيفي
- ب - تعويض الموارد البشريه
- د - السلامه والصحه والامن (الخياران صحيحان ج و د)

تحديد الأجرور والتعويضات المناسبه لمؤهلات شاغل الوظيفة

- تقييم الموارد البشرية
- تخطيط المسارات الوظيفي
- تعويض الموارد البشريه
- السلامه والصحه والامن

تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

- تقييم الموارد البشرية
- تخطيط المسارات الوظيفي
- تعويض الموارد البشريه
- السلامه والصحه والامن

تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشريه

- تقييم الموارد البشرية
- تخطيط المسارات الوظيفي
- تعويض الموارد البشريه
- السلامه والصحه والامن

يحدد الماده التدريبيه والبرنامج التدريبي المطلوب

- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

يحدد المهارات المطلوب تميتها في شاغل الوظيفة بغيه نجاحه في وظيفته

- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

يحدد الاداء المطلوب من شاغل الوظيفة

- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

تحديد معايير وطرق اختيار افضل الموارد البشريه

- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

تحديد القدرات والمهارات المطلوب لاداء الوظيفة

- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

- من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية : ((من المقرر وكذلك من اسئله الدوغان))
- أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب - المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة
- ج - تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة
- د - لا توجد الاجابة الصحيحة

- تحديد المواصفات التي يجب ان تتوفر في الافراد المستقبين
- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

- مساعدة الاستقطاب على جذب أفضل الموارد البشرية من سوق العمل
- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

- نتائج تحليل العمل في استقطاب الموارد البشرية ينص على ((من المقرر وكذلك من اسئله الدوغان))
- تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة
- تحديد مصادر جذب الموارد البشرية
- المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة
- تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة

- تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشريه كماً ونوعاً (وكذلك موجوده بأسئله الدوغان)
- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

- تحديد المصادر المناسبة للحصول على تلك الاحتياجات
- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار الموارد البشرية
- استقطاب الموارد البشرية
- تدريب الموارد البشرية

من السمات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها شاغل الوظيفة جميع الإجابات التالية ما عدا؟

أ - حب المال ب - الأمانة ج - الطموح د - الإخلاص

من السمات الشخصية التي يجب ان يتحلى بها شاغل الوظيفة جميع الاجابات ما عدا ((مكرمع تغيير الخطأ))

أ /الوسامة ب /الامانه ج /الطموح د /الإخلاص

- ليس من مكونات بطاقة وصف الوظيفة:
- معلومات عن الوظيفة
- واجبات الوظيفة
- مسؤوليات الوظيفة
- متطلبات شاغل الوظيفة
- سلوكيات العمل

الشروط المطلوبة في الشخص المترشح للوظيفة(متطلبات شاغل الوظيفة)

- المعرفة - المهارات - القدرات - السمات الشخصية - الكل

المؤهل العلمي والتخصص يعتبر من

- المعرفة - المهارات - القدرات - السمات الشخصية

الاتصال ، التفاوض ، العمل ضمن فريق يعتبرون من

- المعرفة - المهارات - القدرات - السمات الشخصية

القيادة ، الابتكار الحوار، التحليل التكيف مع ظروف العمل يعتبرون من
المعرفة - المهارات - القدرات - السمات الشخصية

الذكاء ، سعة الصدر، الأمانة ، الإخلاص ، الطموح ، الشجاعة القوة البدنية.

المعرفة - المهارات - القدرات - السمات الشخصية

الجوانب يركز عليها خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف
- الواجبات الوظيفية - سلوكيات العمل - الأدوات المستخدمة - معايير الاداء
- ظروف العمل - مواصفات شاغل الوظيفة - كل ما ذكر صحيح

هي الاعمال الفعلية التي يقوم بها الموظف ويحدد كيفية ادائها----- ((سؤال اختبار))
أ /واجبات الاعمال ب /الواجبات الوظيفية ج /سلوكيات العمل د /الاعمال الوظيفية

مجموعة التصرفات تتطلبها الوظيفة مثل الاتصالات ،التقارير، واتخاذ القرارات
أ /واجبات الاعمال ب /الواجبات الوظيفية ج /سلوكيات العمل د /الاعمال الوظيفية

مثل الالات الحاسبه، الطابعه او الات العمل المباشره في خطوط الانتاج
أ /واجبات الاعمال ب /الواجبات الوظيفية ج /سلوكيات العمل د /الأدوات المستخدمة

المقاييس التي يتم على اساسها تقويم اداء الموظف
أ /معايير الاداء ب /الواجبات الوظيفية ج /سلوكيات العمل د /الأدوات المستخدمة

معرفة الظروف والحالات التي يؤدي فيها العمل
أ /معايير الاداء ب /ظروف العمل ج /سلوكيات العمل د /الأدوات المستخدمة

مستوى التعليم، نوع التدريب، درجة الخبرة، الصفات الشخصية
أ /معايير الاداء ب /مواصفات شاغل الوظيفة ج /سلوكيات العمل د /الأدوات المستخدمة

يتم إجراء تحليل للعمل في جميع الحالات التالية ما عدا؟ ((سؤال اختبار))

- أ - عند تغيير المدير العام للمنظمة
- ب - عند إستحداث وظائف وأعمال لأول مرة
- ج - عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الوظيفة
- د - عند تأسيس المنظمة لأول مرة

يتم إجراء تحليل للعمل في جميع الحالات التالية ما عدا؟

- عند تغيير المدير العام للمنظمة
- عند تأسيس المنظمة لأول مرة
- عند استحداث وظائف وأعمال لأول مرة
- عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الأعمال والوظائف
- التغييرات التنافسية المستمرة تفرض الى أن يكون تحليل العمل عملية مستمرة بهدف موازنة مضمون الوظائف مع مواصفات شغلها

- اول خطوة من خطوات تحليل الوظائف ((سؤال اختبار))
 أ /تحديد المعلومات المراد تحليلها
 ب /تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل
 ج /تحديد مصادر اسلوب جمع المعلومات
 د /اعداد بطاقة التوصيف

خطوات عملية تحليل الوظائف

- 1-تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل.
- 2-تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- 3-تحديد المعلومات المراد تحليلها
- 4-تحديد مصادر المعلومات
- 5-اختيار أسلوب جمع المعلومات
- 6-جمع المعلومات عن الوظيفة.
- 7-تحليل ومراجعة المعلومات واستخلاص النتائج
- الهدف المراد تحقيقه من الوظيفة
- طبيعة وماهية عمل الوظيفة
- عدد المهام ونوعيتها وأسلوب أدائها
- الجهد المطلوب (جسدي ، ذهني) لأداء مهام الوظيفة
- حجم ونوعية المسؤولية المترتبة عن الوظيفة
- الظروف المناخية والنفسية والاجتماعية التي تؤدي فيها الوظيفة
- التعب والإرهاق المصاحبان لأداء العمل
- نوع الامراض والحوادث المهنية المحتملة
- الخصائص والشروط الواجب توفرها في شاغل لوظيفة
- 8-إعداد بطاقة توصيف الوظيفة

الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ؟ (من اسئله الدوغان)

أ -تحديد مصادر المعلومات

ب - تحديد الهدف

ج - تحديد المعلومات المراد تحليلها

د - تحديد الأجور والمكافآت

استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية (من اسئله الدوغان)

أ -تحديد مصادر المعلومات

ب -تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها

ج -تحليل ومراجعة المعلومات

د -اختيار أسلوب جمع المعلومات

اختيار أسلوب جمع المعلومات يتكون من

- الملاحظة.

- المقابلة(فردية ، جماعية ، مع المشرفين على الموظفين)

- الاستقصاء (الاستبيان) نموذج يضم أسئلة عن طبيعة الوظائف وممارستها

- قوائم التدقيق والمراجعة : استمارة مطبوعة تصف ماهية الأعمال والوظائف المراد تحليلها

- سجل الموظف العام يسجل فيه الموظف ما يؤديه من مهام بشكل متكرر

- كل ما ذكر صحيح

الاسم، المهام، المسؤولية، لأدوات الإشراف .. يعتبرون من

- تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل.
- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- تحديد المعلومات المراد تحليلها
- تحديد مصادر المعلومات

الخريطة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، الوصف السابق للوظائف، المشرف المباشر، شاغل الوظيفة، الزملاء في العمل، المراجع العلمية، المنظمات الأخرى، مراكز الخبرة.. يعتبرون من

- تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل.
- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- تحديد المعلومات المراد تحليلها
- تحديد مصادر المعلومات

الملاحظة، المقابلة، الاستقصاء، قوائم التدقيق والمراجعة، سجل الموظف العام يسجل فيه الموظف ما يؤديه من مهام بشكل متكرر يعتبرون من

- اختيار أسلوب جمع المعلومات
- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- تحديد المعلومات المراد تحليلها
- تحديد مصادر المعلومات

(فردية، جماعية، مع المشرفين على الموظفين) تعتبر من

- المقابلة - الاستقصاء (الاستبيان) - قوائم التدقيق والمراجعة - الملاحظه

نموذج يضم أسئلة عن طبيعة الوظائف وممارستها

- المقابلة - الاستقصاء (الاستبيان) - قوائم التدقيق والمراجعة - الملاحظه

استمارة مطبوعة تصف ماهية الأعمال والوظائف المراد تحليلها

- المقابلة - الاستقصاء (الاستبيان) - قوائم التدقيق والمراجعة - الملاحظه

تكمّن اهمية تحليل الوظائف في ((سؤال اختبار))

أ/ تحديد إطار العمل المطلوب من كل فرد

ب/ تطوير أداء المدراء والمشرفين

ج/ تحسين بيئه العمل

د/ تطوير وسائل الانتاج

ليس من اهمية تحليل الوظائف

- تحدد إطار العمل المطلوب من كل فرد.

- تحدد الالتزامات لوظيفية التي يحاسب عليها الموظف.

- تساعد في تحديد حجم العمل و بالتالي عدد ونوع الوظائف اللازمة

- تحديد شروط ومؤهلات ومهارات شاغل الوظيفة

- تحديد الحوافز المناسب للوظيفة

- تطوير وسائل الانتاج

- تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد نوعية الأفراد المناسبين لشغلها (من المحاضرة ومن اسئله الدوغان)
- أ -واجبات شغل الوظائف
- ب -بمسؤوليات الوظائف
- ج -تحليل الوظائف
- د -بتطوير الوظائف

- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟(من المحاضرة ومن اسئله الدوغان)
- أ -تعويض الموارد البشرية
- ب - اختيار الموارد البشرية
- ج - تخطيط المسارات الوظيفي
- د - تحليل وتوصيف الوظائف

- التحليل الذي يهدف إلى تحديد المستوى المطلوب من الأداء و المهارات المطلوبة في تدريب هو ؟(من المحاضرة ومن اسئله الدوغان)
- أ -التحليل البيئي
- ب - التحليل التنظيمي
- ج - تحليل الوظائف
- ح - تحليل الأفراد

- يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لها ؟(من المحاضرة ومن اسئله الدوغان)
- أ -تخصيص الوظائف
- ب -تصنيف الوظائف
- ج -تحليل الوظائف
- د -ممارسة الوظائف

- يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفاتها شاغلها ب(من المحاضرة ومن اسئله الدوغان) :
- أ -تخصيص الوظائف
- ب -تصنيف الوظائف
- ج -ممارسة الوظائف
- د -لاتوجد الاجابة الصحيحه (تحليل الوظائف)

ارتباط عملية تحليل الوظائف بنشاطات الموارد البشرية تتكون من

- الاستقطاب والاختيار
- تحديد الأجر
- تقويم الأداء
- التدريب والتطوير
- الترقيات
- تخطيط الاحتياجات البشرية
- كل ما ذكر صحيح

تتم عملية البحث عن الأفراد الصالحين واختيار الأفضل منهم وفقاً لتحليل ووصف الوظيفة

- الاستقطاب والاختيار - تحديد الأجر - تقويم الأداء - التدريب والتطوير

عملية التحليل تبين طبيعة العمل وحجم المسؤوليات والظروف التي تؤدي فيها ثم تحديد الأجر بناء على ذلك.

- الاستقطاب والاختيار - تحديد الأجر - تقويم الأداء - التدريب والتطوير

يقدم تحليل الوظيفة معايير للوظيفة والتي تتخذ فيما بعد كمعايير لقياس الأداء.

- الاستقطاب والاختيار - تحديد الأجر - تقويم الأداء - التدريب والتطوير

حيث يحتوي تحليل وتوصيف الوظيفة مستوى المهارات ومن ثم يرصد لها التدريب المناسب

- الاستقطاب والاختيار - تحديد الأجر - تقويم الأداء - التدريب والتطوير

يبين التحليل أن لكل وظيفة مسؤوليات وعلى ضوء أداء الموظفين يحدد لهم أليات الصعود للوظائف الأعلى

- تقويم الأداء - التدريب والتطوير - الترقيات - تخطيط الاحتياجات البشرية

يعتبر تحليل الوظيفة وتوظيفها الأساس الجيد لعملية التخطيط للموارد البشرية فيما بعد.

- تقويم الأداء - التدريب والتطوير - الترقيات - تخطيط الاحتياجات البشرية

ما هي المصادر المفضلة لجمع المعلومات؟

- الأفضل الاعتماد على أكثر من مصدر بغية تحقيق الوفرة والدقة والموضوعية
- الأفضل الاعتماد على أقل من مصدر بغية تحقيق الوفرة والدقة والموضوعية

ما هي معايير المفاضلة؟

- التكلفة - السرعة - الدقة - الموضوعية - طبيعة الوظيفة - الكل

تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة؟ (من المقرر ومن اسنله الدوغان)

- أ - عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف
- ب - عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف
- ج - عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف
- د - المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

توصيف الوظائف: (من المقرر ومن اسنله الدوغان)

- أ - أكثر تفصيلاً من تحليل الوظائف
- ب - أكثر اختصاراً من تحليل الوظائف
- ج - متطابق مع تحليل الوظائف
- د - لا توجد إجابة صحيحة (أقل تفصيلاً من تحليل الوظائف)

العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو؟ (من المقرر ومن اسئلته الدوغان)
أ -معلومات عن الوظيفة
ب - واجبات الوظيفة
ج - تقييم الوظيفة
د - مسؤوليات الوظيفة

بطاقة توصيف الوظيفة هي(من المقرر ومن اسئلته الدوغان)
أ -معلومات عن الوظيفة
ب -قرار التعيين
ج -الفحص الطبي
د -بيانات الرئيس المباشر

المحاضرة 4

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد هي
 - عوامل داخلية - عوامل خارجية - كل ما ذكر صحيح

عوامل داخلية

- طبيعة المنشأ
- حجم المنظمه ومكان عملها
- المركز التنافسي للمنظمه
- التكنولوجيا
- المركز المالي
- الموقع الجغرافي
- كل ما ذكر صحيح

عوامل خارجية

- الاوضاع الاقتصادية العامه
- اوضاع المنافسين
- ظروف سوق العمل
- مستويات التكنولوجيا
- كل ما ذكر صحيح

من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية؟ ((سؤال اختبار))

- ا - الموقع الجغرافي
- ب - أوضاع المتنافسين
- ج - ظروف سوق العمل
- د - الظروف السياسية

جميع الخيارات التاليه تعتبر من العوامل الخارجيه المؤثره في تخطيط الموارد البشريه ما عدا ((سؤال اختبار))

- أ /اوضاع المنافسين
- ب /ظروف سوق العمل
- ج /الاوضاع الاقتصادية العام
- د /المركز المالي للمنظمه

ليس من العوامل خارجيه

- الاوضاع الاقتصادية العامه
- اوضاع المنافسين
- ظروف سوق العمل
- مستويات التكنولوجيا
- المركز المالي

- أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هو ؟ (من المقرر ومن اسئلته الدوغان)
- أ - طبيعة المنتج وخصائصه
- ب - الموقع الجغرافي
- ج - التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- د - الأنظمة والتشريعات الحكومية

العملية التي يتم بموجبها الاختيار بين عدة بدائل متاحة للتعامل مع المستقبل، وهو العمل على تلافي اخطار المستقبل، وهو اتخاذ قرار حاضر لاحداث نرغب في تحقيقها مستقبلا

- التخطيط
- التنظيم
- الرقابه

العملية التي يتم بموجبها الاختيار بين عدة بدائل متاحة للتعامل مع المستقبل، وهو العمل على تلافي اخطار المستقبل، وهو اتخاذ قرار حاضر لاحداث نرغب في تحقيقها مستقبلا

- مفهوم تخطيط الموارد البشرية
- مفهوم تنظيم الموارد البشريه
- مفهوم رقابه الموارد البشريه

ليس من أهمية وأهداف تخطيط الموارد البشرية

- الحصول على أحسن الكفاءات البشرية من سوق العمل أو من مخزن المهارات بالمنظمة.
- تساعد المنظمة على أن تتبنى سياسة إنتاج أكثر بتكلفة أقل.
- يساعد المنظمة على التعامل مع الأنظمة الحكومية ذات العالقة بالموارد البشرية.
- اتخاذ سياسة التكامل والترابط بين مختلف أنشطة الموارد البشرية.
- يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة
- استيفاء الاحتياجات البشريه في الوقت المنسب نوعاً وكماً
- إعداد ميزانيه الموارد البشريه سواء في مجال التوظيف او التدريب
- المحافظة على طاقات المنظمة البشرية
- مساعدة الإدارة في تحقيق أهدافها
- تحقيق التكامل بين الخطة الاستراتيجيه للمنظمة وبين استراتيجيه إدارة الموارد البشريه
- الاعداد الجيد لآعمال الاستقطاب والاختبار والتعيين والتدريب
- تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

واحدة من الاتي ليست من اهداف تخطيط الموارد البشرية : (من المقرر ومن اسئلته الدوغان)

- أ - اعداد ميزانية الموارد البشرية
- ب - الحصول على احسن الكفاءات البشرية من سوق العمل
- ج - يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئيه المتغيرة
- د - تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية

- 1-تقدير حجم النشاط المتوقع (بالكمية، أو القيمة النقدية) للفترات المحددة للخطة
- 2-تحويل التقديرات السابقة لحجم النشاط المتوقع إلى ساعات عمل متوقعة (كميا أو نقديا.)
- 3-تحليل تأثير تحسين الإنتاجية المتوقعة نتيجة استخدام طرق او تكنولوجيا انتاج جديدة وخصم هذا التأثير مقدر بالساعات من إجمالي ساعات العمل المتوقعة.
- 4-حساب تأثير الوقت الضائع بالساعات نتيجة للغياب، دوران العمل، الإصابات والحوادث، نقص التدريب أو الخبرة، وإضافة هذه الساعات إلى الرقم الناتج في الفقرة ثالثا.
- 5-احتساب ساعات العمل المطلوبة في العمال الادارية والإشرافية . ثم إضافة ذلك إلى إجمالي المتحصل من الساعات العمل السابقة.
- 6-تحويل الساعات ل اعداد من العمالة المطلوبة (مثال 7 ساعات عمل يوميا) ، ثم توزيع العدد المطلوب من العمالة وفقا للاحتياجات المنظمة

هو العملية التي تقوم بمقتضاها المنظمات بتحديد رسالتها وأهدافها البعيدة المدى وأسلوب تحقيق هذه الأهداف

- مفهوم تخطيط الموارد البشرية
- مفهوم تنظيم الموارد البشرية
- التخطيط الاستراتيجي

المحاضرة الخامسة

من الأساليب الغير كمية لتقدير الطلب؟ ((سؤال اختبار))

- ا- طريقة تحليل الإتجاه
- ب - طريقة التجربة والخطأ
- ج - طريقة تحليل معامل الارتباط
- د - طريقة تحليل المعدلات

من الاساليب الغير كمييه لتقدير الطلب ((سؤال مكرر))

- أ /طريقه تحليل الاتجاه
- ب /طريقه التجربه والخطأ
- ج /طريقه تحليل معامل الارتباط
- د /طريقه تحليل المعدلات

- ليس من الأساليب الغير كمية لتقدير الطلب
- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل.
 - طريقة التقدير الشخصي للمشرفين.
 - طريقة التجربة والخطأ.
 - طريقة دلفي
 - طريقة تحليل المعدلات

ليس من الأساليب الكمية :

- طريقة تحليل الاتجاه.
- طريقة تحليل المعدلات.
- طريقة تحليل معامل الارتباط
- طريقة دلفي

من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية؟ ((من اسئله الدوغان))

- أ -دلفي
- ب -تحليل الاتجاه
- ج -التقدير على أساس مراكز العمل
- د -التجربة و الخطأ

من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية ((من اسئله الدوغان))

- أ -طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
- ب -طريقة التقدير الشخصي للمشرفين
- ج -طريقة تحليل المعدلات
- د -طريقة دلفي

من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية((من اسئله الدوغان))

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

إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟ ((سؤال اختبار))

أ - تحسين نظام الأجور والحوافز

ب - تسريح الموظفين

ج - تخفيض ساعات العمل

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

زيادة الطلب على العرض (حالة العجز)

1- اللجوء لمصادر جديدة للتوظيف.

2- استخدام وسائل للاقناع خلال الاتصال النشط.

3- تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف.

4- إطالة سن التقاعد.

5- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.

6- تحسين نظام الأجور والحوافز

إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

أ - اللجوء لمصادر جديدة للتوظيف

ب - تسريح الموظفين

ج - تخفيض ساعات العمل

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

أ - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

ب - تسريح الموظفين

ج - تخفيض ساعات العمل

د - استخدام وسائل للاقناع خلال الاتصال النشط

إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

أ - زيادة شروط الالتحاق بالوظائف

ب - تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

ج - تخفيض ساعات العمل

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

أ - إطالة سن التقاعد

ب - تخفيض سن التقاعد

ج - موازنه سن التقاعد

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

أ - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

ب - تخفيض ساعات العمل خارج وقت الدوام

ج - توسيط ساعات العمل خارج وقت الدوام

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

إذا زاد العرض على الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى ((سؤال اختبار))

زيادة العرض على الطلب (حالة الفائض)

- 1- تخفيض ساعات العمل.
- 2- تشجيع التقاعد المبكر.
- 3- تخفيض عمليات التوظيف.
- 4- اللجوء لسياسة إنهاء الخدمة.

أ /زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ب /تشجيع التقاعد المبكر

ج /اطاله سن التقاعد

د /تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

إذا زاد العرض على الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى

أ /زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ب /تخفيض ساعات العمل

ج /اطاله سن التقاعد

د /تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

إذا زاد العرض على الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى

أ /زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ب /تخفيض عمليات التوظيف

ج /اطاله سن التقاعد

د /تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

إذا زاد العرض على الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى

أ /اللجوء لسياسة إنهاء الخدمة

ب /زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ج /اطاله سن التقاعد

د /تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

إذا تساوي العرض مع الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى

- من حيث الكم والكيف فلن تكن هناك مشكلة

- أوضاع الأسواق المحلية قد لا تعكس هذه الأسواق بطالة شديدة في وقت لا تعاني فيه أسواق محيطية نفس هذه الظروف.

- أوضاع سوق المهن المحلية قد لا تعكس الظروف السائدة فانضا في بعض المهن وعجزا في مهن أخرى

- ليس مما ذكر صحيح

إذا تساوي العرض مع الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى

أ- يحدث توافق في الأعداد، ولكن لا يوجد توافق من حيث المؤهلات المطلوبة والمعروضة

ب /زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ج /اطاله سن التقاعد

د /تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

إذا تساوي العرض مع الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمل فإن المنظمة تلجأ الى

- أ- يحدث زيادة في الطلب على مجموعة من الوظائف وزيادة العرض في مجموعة أخرى
 ب / يحدث تقليل في الطلب على مجموعة من الوظائف ويقل العرض في مجموعة أخرى
 ج / اطاله سن التقاعد
 د / تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

ليس من توضيحات تحليل الطلب:

- عدد الأفراد الذين يحتاجهم العمل في كل أقسام المنظمة
- العمل المطلوب منهم.
- تحليل المهارات المطلوبة من الأفراد.
- التكلفة المتوقعة الاستقطاب الأفراد
- إيقاف عملية تخطيط الاحتياجات البشرية

العرض الداخلي = (القوى العاملة الموجودة حالياً) (+) الزيادة المتوقعة في العرض ((-) النقص المتوقع في العرض)

- واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟ ((من اسنله الدوغان))
- أ - تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية
 - ب - تحديد عدد الأفراد الذين سيستمررون في كل وظيفة
 - ج - تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
 - د - تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم إلى خارج المنظمة

- واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ((من اسنله الدوغان))
- أ - تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً
 - ب - تحديد عدد الأفراد الذين سيستمررون في كل وظيفة
 - ج - تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
 - د - تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة

واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

- تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً.
- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمررون في كل وظيفة.
- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة.
- تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة
- تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم إلى خارج المنظمة.

ركزوا عليها لم تذكر بالاختبارات

ركزوا عليها لم تذكر بالاختبارات

ليس من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي

- مخزون المهارات
- طرائق الإحلال
- نظم المعلومات الآليه
- سوق العمل

من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي : ((من اسئله الدوغان))

أ - طرائق الإحلال

ب - سوق العمل

ج - الجامعات

د - مكاتب العمل

يتكون من قائمة بأسماء الموظفين الحاليين في المنظمة - ومعلومات تفصيلية عن كل موظف (مؤهلاته خبراته التدريب الامتحانات - تطلعاته - رأي مديره المباشر) . وغالبا ما تستخدم هذه الطريقة في الشركات والمؤسسات صغيرة الحجم

- مخزون المهارات
- طرائق الإحلال
- نظم المعلومات الآليه
- سوق العمل

أشكال بيانية توضح للمخططين الوضع القائم لبعض الوظائف - والموظفين المتوقع إحلالهم فيها عند انتهاء فترة القائمين عليها حاليا ، وتحتوى على : عمر الموظف الحالي مستوى أدائه . وعمر المرشح للوظيفة - قدراته مهاراته

- مخزون المهارات
- طرائق الإحلال
- نظم المعلومات الآليه
- سوق العمل

تصمم المنظمة برامج أو تستخدم برامج جاهزة لمخزون المهارات بحيث يسجل من خلالها الموظفين معلومات عن خبراتهم ومؤهلاتهم تخزن على الحاسب

- مخزون المهارات
- طرائق الإحلال
- نظم المعلومات الآليه
- سوق العمل

ركزوا عليها لم تذكر بالاختبارات

إذا العرض المتوقع من خارج المنظمة بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمله فإن المنظمه تلجأ الى
- تلبية احتياجاتها المستقبلية - عندما لا تفي الأعداد الموجودة بها حاليا لمقابلة هذه الاحتياجات.

- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- اطاله سن التقاعد
- تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

- إذا العرض المتوقع من خارج المنظمة بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمله فإن المنظمه تلجأ الى
- أن تلحق للعمل بالمنظمة، ويستلزم هذا التوقع دراسة وتحليل والتنبؤ بمجموعة من المؤثرات الخارجية
 - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
 - اطاله سن التقاعد
 - تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

- إذا العرض المتوقع من خارج المنظمة بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمله فإن المنظمه تلجأ الى
- الظروف الاقتصادية العامة (التضخم البطالة الميزان التجاري) ، وكل ما انخفضت درجة البطالة في المجتمع كلما كانت هناك صعوبة في الحصول على العمالة والانتقاء منها ، والعكس صحيح
 - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
 - اطاله سن التقاعد
 - تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

- إذا العرض المتوقع من خارج المنظمة بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمله فإن المنظمه تلجأ الى
- أوضاع الأسواق المحلية : قد تعكس هذه الأسواق بطالة شديدة في وقت لا تعاني فيه أسواق محيطة بنفس هذه الظروف
 - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
 - اطاله سن التقاعد
 - تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

- إذا العرض المتوقع من خارج المنظمة بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمله فإن المنظمه تلجأ الى
- أوضاع سوق المهن المحلية : قد تعكس الظروف الساندة فائضا في بعض المهن وعجزا في مهن أخرى
 - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
 - اطاله سن التقاعد
 - تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

المحاضرة السادسة

- ليس من قواعد الاستقطاب ؟
- مركزية سياسة الاستقطاب
 - دراسة أوضاع سوق العمل
 - التحليل المنتظم للمصادر الاستقطاب
 - المراجعة الشاملة لقواعد الإستقطاب

تعد عملية مراجعة المعلومات وتطويرها أو تعديلها حسب الظروف ضمن أي من قواعد الإستقطاب التالية؟ ((سؤال اختبار))

- أ - دراسة أوضاع سوق العمل
- ب - مركزية سياسة الإستقطاب
- ج - المراجعة الشاملة لقواعد الإستقطاب
- د - التحليل المنتظم لمصادر الإستقطاب

تعد عملية مراجعته المعلومات وتطويرها او تعديلها حسب الظروف ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه ((كرر السؤال))

- أ /دراسه اوضاع سوق العمل
- ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
- ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
- د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تعد عملية حفظ البيانات والمعلومات بشكل مركزية ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه

- أ /دراسه اوضاع سوق العمل
- ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
- ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
- د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تعد عملية توحيد الاستراتيجية الاستقطاب واساليبه ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه

- أ /دراسه اوضاع سوق العمل
- ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
- ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
- د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تعد عملية مدى توفر المهارات والخبرات المطلوبة ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه

- أ /دراسه اوضاع سوق العمل
- ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
- ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
- د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تعد عملية حدود سوق العمل / محلي / إقليمي / عالمي ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه

- أ /دراسه اوضاع سوق العمل
- ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
- ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
- د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تعد عملية الظروف الاقتصادية الساندة ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه

أ /دراسة اوضاع سوق العمل
ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تعد عمليه الإغراءات المقترحة من المنافسين ضمن أي من قواعد الاستقطاب التاليه

أ /دراسة اوضاع سوق العمل
ب /مركزيه سياسه الاستقطاب
ج /توجد استراتيجيه الاستقطاب
د /التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

تلجأ المنظمات إلى الإستقطاب الداخلي في حالة؟ ((سؤال اختبار))

أ - عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية

ب - وجود فائض من مواردها البشرية

ج - وجود توازن في توزيع مواردها البشرية

د - وجود نقص في مواردها البشرية

تلجأ المنظمات الى الاستقطاب الداخلي في حاله ((كمر السؤال))

أ /عدم التوازن في توزيع مواردها البشريه

ب /وجود فائض من مواردها البشريه

ج /وجود توازن في توزيع مواردها البشريه

د /وجود نقص في مواردها البشريه

شروط المقابلة الفعالة للمنظمه

- الاعداد الجيد لمكان المقابلة وتخصيص الوقت الكافي
- تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة
- التسلسل في توجيه الاسئلة
- التحديد المسبق لطريقة تقويم اجابات المترشحين وطريقة توزيع الدرجات
- المراجعة المسبقة لاستمارة طلب التوظيف
- تدريب المقابل على طريقة الاستفادة القصوى من المقابلة
- التركيز على الاسئلة ذات العلاقة بالموضوع، بدل اثاره الاسئلة الخاصة
- التركيز على الأسئلة الخاصة

جميع الإجابات التالية من شروط المقابلة الفعالة ما عدا؟ ((سؤال اختبار))

أ - تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة

ب - التسلسل في توجيهها لأسئلة

ج - المراجعة المسبقة لاستمارة طلب التوظيف

د - التركيز على الأسئلة الخاصة

جميع الاجابات التاليه من شروط المقابله الفعاله ماعدا ((كمر السؤال))

أ /تجهيز الوثائق الازمه للمقابله

ب /التسلسل في توجيه الاسئله

ج /المراجعه المسبقه لاستماره طلب التوظيف

د /التركيز على الاسئله الخاصه

ليس من مزايا الاستقطاب الداخلي

- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين داخل المنظمة

- أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين.
- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة.
- تساعد الترقية في الرفع من الروح المعنوية للعاملين.
- انخفاض تكلفة الاستقطاب الخارجي.
- يساعد على المحافظة على الموارد البشرية الحالية وعدم تسربها
- إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

من مزايا الإستقطاب الداخلي؟ ((سؤال اختبار))

- ا - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها
- ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
- ج - انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة
- د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

- ا - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها
- ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
- ج - تساعد الترقية في الرفع من الروح المعنوية للعاملين
- د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

- ا - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها
- ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
- ج - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة
- د - انخفاض تكلفة الاستقطاب الخارجي

من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

- ا - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها
- ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
- ج - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة
- د - يساعد على المحافظة على الموارد البشرية الحالية وعدم تسربها

من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

- ا - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين داخل المنظمة
- ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
- ج - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها
- د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

- ا - أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
 - ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
 - ج - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها
 - د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة
- ليس من ضمان العدالة والمساواة في عملية الاختيار

- ضرورة اعتماد الموضوعية في إجراء الاختيار
- الثبات والتوازن في عملية الاختيار
- إعداد معايير موحدة للاختبارات والمقابلات والإجراءات
- إسناد الاختبارات والمقابلات الى خبراء مختصين في التجهيز والتنفيذ أو التصحيح
- السرية في إجراءات الاختيار
- تجنب الإيحاءات الشخصية في الأسئلة كاللون، العرق، الانتماء
- العننية في إجراء الاختيار

لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟ ((سؤال اختبار))

ا - إعداد المعايير الموحدة للاختبارات والمقابلات والإجراءات

ب - العننية في إجراء الإختيار

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - البحث عن نقاط القوة

لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

ا - العننية في إجراء الإختيار

ب - ضرورة اعتماد الموضوعية في إجراء الاختيار

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - البحث عن نقاط القوة

لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

ا - البحث عن نقاط الضعف

ب - العننية في إجراء الإختيار

ج - الثبات والتوازن في عملية الاختيار

د - البحث عن نقاط القوة

لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

ا - البحث عن نقاط القوة

ب - العننية في إجراء الإختيار

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - إسناد الاختبارات والمقابلات الى خبراء مختصين في التجهيز والتنفيذ أو التصحيح

لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

ا - العننية في إجراء الإختيار

ب - السرية في إجراءات الاختيار

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - البحث عن نقاط القوة

لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

ا - العننية في إجراء الإختيار

ب - تجنب الإيحاءات الشخصية في الأسئلة كاللون، العرق، الانتماء

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - البحث عن نقاط القوة

ركزوا عليها لم تذكر بالاختبارات

ليس من عيوب الاستقطاب الداخلي

- الاعتماد على الترقية ينقص من تنوع المعارف والمهارات التي تحملها الموارد البشرية الجديدة.
- تؤدي الترقية الي نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المرتقين
- حرمان المنظمة من كفاءات خارجية تساعد على التطوير والابتكار
- شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين

من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟ (من اسنله الدوغان)
أ -ارتفاع تكلفته

- ب -نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين
- ج -شح المعلومات عن المرشحين
- د -عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

من عيوب الاستقطاب الداخلي (من اسنله الدوغان)

أ -إثارة الحساسية بين العاملين

- ب -ارتفاع التكاليف
- ج -أهب صحيحة
- د -لا توجد إجابة صحيحة

من ابرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ؟ (من اسنله الدوغان)
أ -ارتفاع تكلفته

- ب - شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين
- ج - عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- د - وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة

من ابرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ؟
أ -ارتفاع تكلفته

- ب - شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين
- ج - عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- د - حرمان المنظمة من كفاءات خارجية تساعد على التطوير والابتكار

من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟ (من اسنله الدوغان)
أ -ارتفاع تكلفته

- ب -الاعتماد على الترقية ينقص من تنوع المعارف والمهارات التي تحملها الموارد البشرية الجديدة
- ج -شح المعلومات عن المرشحين
- د -عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

واحدة من الاتي ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي : (من اسنله الدوغان)

- أ -تزويد المنظمة بمرشدين ذوي أفكار وثقافة جديدة
- ب -الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة
- ج -يعد احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- د -وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

ركزوا عليها لم تذكر بالاختبارات

من (مصادر) الاستقطاب الخارجي ؟
 أ - انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
 ب - التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
 ج - هي مختلف الجهات الخارجية التي يمكن أن تزود المنظمة بحاجياتها من الكفاءات البشرية
 د - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

من (مصادر) الاستقطاب الخارجي ؟
 أ - انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
 ب - التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
 ج - الحاجة للموارد البشرية هي التي تحدد المصادر الخارجية التي تتوفر فيه تلك الاحتياجات
 د - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

الاستقطاب الخارجي له العديد من (المزايا) منها
 أ - يزود المنظمة بموارد جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط في المنظمة
 ب - يوفر المعلومات الكافية عن المترشح
 ج - انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية
 د - توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

من (مزايا) الاستقطاب الخارجي ؟ (من اسنله الدوغان)
 أ - انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
 ب - التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
 ج - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
 د - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

الاستقطاب الخارجي له العديد من (المزايا) منها (من اسنله الدوغان)
 أ - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة
 ب - يوفر المعلومات الكافية عن المترشح
 ج - انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية
 د - توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة ؟ (من اسنله الدوغان)
 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 (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

من (سلبيات) التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة ؟
 أ - احتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة
 ب - له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
 ج - ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
 د - له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

ليس من وسائل الاستقطاب الخارجي

- الاعلانات - مكاتب التوظيف - مكاتب الاستقطاب الاستشارية
- المعاهد والجامعات - مكاتب التوظيف بالمنظمات - الاعلان عن طريق الانترنت - المقابلات

من وسائل الاستقطاب الخارجي مكاتب تقوم نيابه عن المنظمه بعملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات ((سؤال جديد اختبار))

- أ /مكاتب التوظيف
- ب /مكاتب التوظيف بالمنظمات
- ج /مكاتب الاستقطاب الاستشاريه
- د /المعاهد والجامعات

التي تقوم بدور الوساطة بين المنظمات وطالبي العمل . منها المكاتب الحكومية،مكاتب العمل الخاصة، المكاتب التابعة لمنظمات غير ربحية (الغرف التجارية، الجمعيات المهنية المتخصصة)

- أ /مكاتب التوظيف
- ب /مكاتب التوظيف بالمنظمات
- ج /مكاتب الاستقطاب الاستشاريه
- د /المعاهد والجامعات

يجب اختيار المؤسسات ذات السمعة الجيدة من حيث خططها الدراسية وكفاءة مدرسيها ... الخ.

- أ /مكاتب التوظيف
- ب /مكاتب التوظيف بالمنظمات
- ج /مكاتب الاستقطاب الاستشاريه
- د /المعاهد والجامعات

أهم مصادر الاستقطاب الخارجي

- أ /مكاتب التوظيف
- ب /مكاتب التوظيف بالمنظمات
- ج /مكاتب الاستقطاب الاستشاريه
- د /الاعلانات

ليس من مصادر الاعلانات

- اختيار وسيلة الإعلان المناسبة (الصحف، المجلات المتخصصة، الجرائد)
- صياغة وتصميم الإعلان بشكل مناسب
- يجب تصميم الإعلان بشكل جيد يثير الدافعية لطلب الوظيفة
- تحديد العمل المطلوب من المتقدمين
- درجة القناعة الحاصلة لدى المستقطبين

ليس من معايير تقييم برنامج الاستقطاب

- عدد وتخصص الأفراد المستقطبين.
- مستوى المواصفات المستقطبة (عالية، متوسطة، ضعيفة).
- المدة الزمنية التي أنجز فيها الاستقطاب
- تكلفة الاستقطاب (تكلفة المستقطب)
- درجة القناعة الحاصلة لدى المستقطبين.
- عدد المصادر التي تم الاتصال بها.
- عدد المقابلات التي أجريت في عملية الاستقطاب
- تحديد العمل المطلوب من المتقدمين

يمثل الخطوة الثانية بعد عملية الاستقطاب

- الاختيار - التدرج البياني
- الترتيب
- الطريقة

هي العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة، ثم مقابلتهم ، وتعيينهم في نهاية الأمر
- الاختبار - التدرج البياني - الترتيب - الطريقة

هو العملية التي يستطيع الخبراء من خلالها ان يوفقوا بين مواصفات الافراد المتقدمين للعمل وواجبات الوظيفة
- الاختبار - التدرج البياني - الترتيب - الطريقة

تعتمد هذه الطريقة على قائمه مراجعه تراجعه تضم اسئله وعبارات محدده حول اداء الموظف يتم الاجابه عليها من الرئيس المباشر ومن ثم تعطى وزن من الموارد البشرية ((سؤال جديد اختبار))
أ /الاختبار الاجباري ب /التدرج البياني
ج /الترتيب د /طريقه قائمه الاختبار

ليس من مواصفات الفرد
- التأهيل العلمي - الخبرة - التدريب السابق
- المهارات الشخصية - القدرات الخاصة - السمات الشخصية - صلاحيات الوظيفة

ليس من متطلبات الوظيفة
- واجبات الوظيفة - مسؤوليات الوظيفة - صلاحيات الوظيفة - السمات الشخصية.

مراحل وخطوات الاختبار تتكون من
- خطوات اختيار وظائف كتابيه - خطوات اختيار وظائف مهنيه - خطوات اختيار وظائف قياديه - الكل

ليس من أنواع المقابلات

أ /المقابلة الموقفيه ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المقننة د /المقابلة غير الموجهه
ر /المقابلة المجهدة و /المقابلة الثابته

من انواع المقابلات ----- والتي تقدم نفس الاسئله لجميع المترشحين ((سوال جديد اختبار))

أ /المقابلة الثابته ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المقننة د /المقابلة العادله

من انواع المقابلات ----- تقديم اسئله غير موجهة تملئها طبيعة المقابلة أو إجابة المتقدم الاخيرة

أ /المقابلة الثابته ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المقننة د /المقابلة غير الموجهه

من انواع المقابلات ----- يمثل المتقدم أمام أعضاء لجنة المقابلة حيث يقوم كل عضو بطرح الاسئله أمام الآخرين

أ /المقابلة الثابته ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المقننة د /المقابلة غير الموجهه

من انواع المقابلات ----- ذات وقت اقصر خاصه عندما يكون عدد المتقدمين كبيراً

أ /المقابلة الثابته ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المجهدة د /المقابلة غير الموجهه

من انواع المقابلات ----- الهدف منها تدير كيفية تصرف المترشح في بعض المواقف والضغوط

أ /المقابلة الثابته ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المجهدة د /المقابلة غير الموجهه

من انواع المقابلات ----- تهدف الى التعرف على كيفية تصرف المتقدم في موقف معينة لها علاقة بالوظيفه

أ /المقابلة الموقفيه ب /المقابلة الجماعيه ج /المقابلة المقننة د /المقابلة غير الموجهه

اخطاء شانعة في المقابلات

- الحكم السريع على المتقدم ايجابيا أو سلبيا
- البحث عن نقاط الضعف
- عدم وجود معلومات كافية عن الوظيفة
- الحاجة العاجلة لملء الوظائف الشاغرة
- تأثير الجوانب غير اللفظية على تقييم المترشحين
- مقارنة المترشح المتقدمين بدل الاختيار على المعايير المحددة مسبقا
- خطأ التأثر بالهالة : حسن المظهر، حسن الكلام
- خطأ التماثل : نفس القرية، نفس الجامعة،
- خطأ الأسئلة المخرجة
- عدد المصادر التي تم الاتصال بها

المحاضرة السابعة

ليس من فوائد التهيئة المبدئية؟

- تطوير نوع من (الشعور الإيجابي) نحو المنظمة وأنظمتها من قبل الموظفين الجدد.
- (التخفيف) من حدة (التوقعات) و(الطموحات) الجامعة لدى الموظف الجديد
- (الاستفادة القصوى) من (الوقت) من جانب الموظف الجديد ورئيسه في العمل
- (التخفيف) من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد
- (انخفاض) في تكلفة بداية العمل
- (ازدياد) كفاءة وفاعلية الموظف الجديد
- (الموظفون الواثقون) من (أنفسهم) و(كفاءتهم)
- إستقالة بعض الموظفين من عملهم

التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد؟ ((سؤال اختبار))

- ا - التدريب ب - التعيين ج - تقويم الأداء د - التهيئة المبدئية

التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد ((كرر السؤال))

- أ /التدريب ب /التعيين ج /تقويم الاداء د /التهيئه المبدئيه

من فوائد التهيئة المبدئية؟ ((سؤال اختبار))

- ا - إرتفاع في تكلفة بداية العمل
ب - إنخفاض في تكلفة بداية العمل
ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل
د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

من فوائد التهيئة المبدئية؟

- ا - إرتفاع في تكلفة بداية العمل ب - الاستفادة القصوى من الوقت من جانب الموظف الجديد ورئيسه
ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

من فوائد التهيئة المبدئية؟

- ا - إرتفاع في تكلفة بداية العمل
ب - تطوير نوع من الشعور الإيجابي نحو المنظمة وأنظمتها
ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل
د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

من فوائد التهيئة المبدئية؟

- ا - إرتفاع في تكلفة بداية العمل
ب - التخفيف من حدة التوقعات والطموحات الجامعة
ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل
د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

من فوائد التهيئة المبدئية؟

- ا - إرتفاع في تكلفة بداية العمل
ب - ازدياد كفاءة وفاعلية الموظف الجديد
ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل
د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

من فوائد التهيئة المبدئية؟

- ا - إرتفاع في تكلفة بداية العمل
ب - التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد
ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل
د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

واحدة من الآتي ليست من فوائد التهيئة الميدنية : ((من اسئله الدوغان))
 أ -تقليل الشعور الايجابي لدى الموظف الجديد
 ب -تقليل حدة توقعات الموظف الجديد
 ج -تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه
 د -التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجديد

الجملة على مباني الجامعة للطلاب المستجدين هي من طرق ((سؤال جديد اختبار))
 أ /التدريب ب /التهيئة الميدنية ج /التطوير د /الترفيه

الكتب والنشرات وادلة العمل هي من طرق
 أ /التدريب ب /التهيئة الميدنية ج /التطوير د /الترفيه

الافلام التسجيلية هي من طرق
 أ /التدريب ب /التهيئة الميدنية ج /التطوير د /الترفيه

منشآت المنظمة هي من طرق
 أ /التدريب ب /التهيئة الميدنية ج /التطوير د /الترفيه

جولة على مباني هي من طرق
 أ /التدريب ب /التهيئة الميدنية ج /التطوير د /الترفيه

يمكن لاشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة الميدنية ان ((سؤال جديد اختبار))
 أ /يسبب عداوات مع الموظفين الجدد ب /يضيع وقت الموظفين لمعرفةهم بالمعلومات السابقه
 ج /يجدد معلومات الموظفين انظمه الشركة وسياستها د /يرفع من تكلفه بدايه العمل

يمكن لاشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة الميدنية ان
 أ /يسبب عداوات مع الموظفين الجدد ب /قله الانسجام مع الموظفين الجدد
 ج /زيادة الانسجام مع الموظفين الجدد د /يرفع من تكلفه بدايه العمل

يمكن لاشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة الميدنية ان
 أ /يسبب عداوات مع الموظفين الجدد ب /يضيع وقت الموظفين لمعرفةهم بالمعلومات السابقه
 ج /اضافة مقترحات وتوصيات لتطوير عملية التهيئة في المستقبل د /يرفع من تكلفه بدايه العمل

ليس من اشراكات الموظفين القدامى في برنامج التهيئة الميدنية ان
 -زيادة الانسجام مع الموظفين الجدد
 -تجديد معلومات الموظفين القدامى عن انظمة وسياسات الشركة
 -اضافة مقترحات وتوصيات لتطوير عملية التهيئة في المستقبل
 - يرفع من تكلفه بدايه العمل

ليس من متابعة وتقييم فعالية برنامج التهيئة الميدنية
 - استخدام استبيانات الاستقصاء للموظفين الجدد
 - استقصاء مديري الادارات
 - اشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة لتحقيق الاهداف
 - اضافة مقترحات وتوصيات لتطوير عملية التهيئة في المستقبل

تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟ (من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان)
تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى ؟
أ -تحليل الوظائف ب -توصيف الوظائف ج -التهيئة المبدئية د -المقابلة المبدئية

تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة : (من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان)
أ -الاستقطاب ب -الاختيار ج -التهيئة د -الاجابة الصحيحة غير موجوده

عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد، بهدف تحقيق الفهم والانسجام في المرحلة الأولى من تسلم العمل
أ -تحليل الوظائف ب -توصيف الوظائف ج -التهيئة المبدئية د -المقابلة المبدئية

العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بمنظمتها، أهدافها، وفلسفتها عملياتها بالأنظمة المختلفة ، ورؤسائه وزملائه في اليوم الأول للعمل
أ -تحليل الوظائف ب -توصيف الوظائف ج -التهيئة المبدئية د -المقابلة المبدئية

العملية التي يتم بمقتضاها تعريف الموظف الجديد بحقوقه وواجباته في إطار أهداف المنظمة وأنظمتها
أ -تحليل الوظائف ب -توصيف الوظائف ج -التهيئة المبدئية د -المقابلة المبدئية

من اهداف برنامج التهيئة المبدئية

ركز على أهداف برنامج التهيئة لم تذكر بالاختبارات

- الترحيب بالموظفين الجدد وتسهيل عملية انصهارهم بالمنظمة
- تعريف الموظفين الجدد بأهداف المنظمة وفلسفتها
- التعريف بالأنظمة والقواعد والاجراءات (الحوافز، تقييم الاداء)
- التعريف بواجبات ومسؤوليات العمل والرؤساء والزملاء
- التعريف بأماكن الخدمات المختلفة
- كل ما ذكر صحيح

من اهداف برنامج التهيئة المبدئية : (من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان)
أ -تعريف العملاء بالعمال الجديد
ب -تعريف العملاء بالعميل الجديد
ج -تعريف العمال بالعمال الجديد
د -تعريف العمال بالعميل الجديد

واحدة من الآتي ليست من برامج التهيئة المبدئية (من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان)
أ -تعريف العامل الجديد بالعمال القديم
ب -تعريف العامل القديم بالعميل الجديد
ج -تعريف العميل القديم بالعمال الجديد
د -تعريف العميل القديم بالعميل الجديد

واحدة من الآتي ليست من برنامج التهيئة (من المقرر وكذلك من اسنله الدوغان)
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

المحاضرة الثامنة

- من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟
- التأكد من القدرات والاستعدادات الذهنية للمتدرب
 - التأكد من وجود الدافعية والحافز لدى المتدرب
 - معرفه نتائج التدريب
 - الاحتفاظ بمكاسب التدريب
 - تصميم الأسلوب التدريبي
 - الاستعدادات
 - تسريع عمليه التعلم
 - كل ما ذكر صحيح

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟ ((سؤال اختبار))

احتمال يكررها

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - الإحتفاظ بمكاسب التدريب
د - إقامة التدريب خارج البلاد

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - تصميم الأسلوب التدريبي
د - إقامة التدريب خارج البلاد

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - الاستعدادات
د - إقامة التدريب خارج البلاد

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - تسريع عمليه التعلم
د - إقامة التدريب خارج البلاد

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - معرفة نتائج التدريب
د - إقامة التدريب خارج البلاد

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - التأكد من وجود الدافعية والحافز لدى المتدرب
د - إقامة التدريب خارج البلاد

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

- ا - معرفة تكاليف التدريب
ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية
ج - التأكد من القدرات والاستعدادات الذهنية للمتدرب
د - إقامة التدريب خارج البلاد

التدريب على رأس العمل يتكون من

- ا - التوسع الوظيفي
ب - التدوير الوظيفي
ج - التدريب الوظيفي المبرمج
د - كل ما ذكر صحيح

(.....) يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة محددة؟ ((سؤال اختبار))

- ا - التوسع الوظيفي
ب - التدوير الوظيفي
ج - التدريب الوظيفي المبرمج
د - التدريب غير المبرمج

(....) إسناد واجبات اضافيه للموظف وظيفته وحرية أكبر في إتخاذ القرارات من أجل إكسابه خبرة أكبر

- ا - التوسع الوظيفي
ب - التدوير الوظيفي
ج - التدريب الوظيفي المبرمج
د - التدريب غير المبرمج

(....) الوظائف تحتاج إلى إتباع خطوات متلاحقة وبترتيب منطقي للعمليات لذلك يقوم المشرف بالخطوات أمام المتدربالذي يقوم بأدائها مع تصحيح الأخطاء

- ا - التوسع الوظيفي
ب - التدوير الوظيفي
ج - التدريب الوظيفي المبرمج
د - التدريب غير المبرمج

طرق جمع البيانات عن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد

- ا - اللجان الاستشارية
ب - مراكز التقويم الإداري
ج - المناقشات الجماعية
د - مقابلات الموظفين
هـ - ملاحظات السلوك والتصرفات - تقويم الأداء
و - قوائم الاستقصاء
ز - اختبارات المهارات
ح - طلب من الإدارة أو من الرئيس المسئول - كل ما ذكر صحيح

جميع الإجابات التالية تعتبر من طرق جمع البيانات عن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد ما عد؟

- ا - إختبارات المهارات
ب - مقابلات الموظفين
ج - المناقشات الجماعية
د - الندوات العامة

ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى (من اسئله الدوغان)

- أ - اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
ب - تحديد المستوى المطلوب من الأداء
ج - تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب
د - معرفة واقع سوق التدريب

ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى (من اسئله الدوغان)

- أ - اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
ب - تحديد المستوى المطلوب من الأداء
ج - معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها
د - معرفة واقع سوق التدريب

تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة بسبب (من اسئله الدوغان)

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

- ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف التحليل التنظيمي إلى
- أ - اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ب - تحديد المستوى المطلوب من الأداء
- ج - معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها
- د - معرفة واقع سوق التدريب

- ليس من مراحل تحديد الأهداف من البرامج التدريبية:
- لا بد وأن تساهم في تصحيح القرارات المستقبلية.
- لا بد وأن تكون معيار يقاس عليه الأداء المطلوب.
- لا بد وأن تكون قابلة للقياس كما ونوعا سواء من حيث الوقت أو التكلفة أو الجودة.
- لا بد وأن تكون برامج تدريب المشرفين المستوى الإداري الأدنى

- أختيار البرامج التدريبية تتكون من
- برامج تدريب طبقة الإدارة العليا.
- برامج تدريب الإداريين في المستوى الإداري الأوسط.
- برامج تدريب المشرفين المستوى الإداري الأدنى.
- برامج التدريب الفني لتنمية مهارات العاملين في الأعمال الحرفية.
- برامج التدريب الكتابي لتنمية مهارات العاملين في الوظائف الكتابية
- كل ما ذكر صحيح

- اهم الوسائل التدريبية الشائعة
- التنمية الذاتية
- دراسة الحالات

- التنمية الذاتية تتكون من ؟ - المحاضرة
- دراسة الحالات تتكون من ؟ - الوسائل السمعية والبصرية
- الندوات وحلقات العمل
- المحاكاة

- ليس من العوامل التي يعتمد عليها في اختيار طريقه التدريب
- الوقت المستنفذ في الطريقة
- نوعية المتدربين وعددهم
- مدى عمق المعلومات المطلوب تعلمها
- خلفيه المتدربين التعليميه والثقافيه
- التكلفة
- الاستعدادات

- من العوامل التي يعتمد عليها في اختيار طريقه التدريب ((سؤال جديد))
- أ /مدى عمق المعلومات المطلوب تعلمها
- ب /الاستعدادات
- ج /تصمم الاسلوب التدريبي
- د /جنسيه المدرب

المحاضرة التاسعة

خطوات عملية تقويم الاداء

- 1-متطلبات التقويم واهدافه
- 2- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- 3- تدريب المشرفين على طريقة التقويم الفعالة
- 4-مناقشة طرق التقويم مع الموظفين
- 5-تحديد معايير مسبقة للمقارنة
- 6مناقشة نتائج تقييم الاداء مع الموظف
- 7-تحديد مجالات تطوير الاداء

أي من التالي ليس من خطوات عملية تقويم الأداء؟ ((سؤال اختبار))

- ا - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ب - مناقشة طرق التقويم مع الموظفين
- ج - تقويم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي
- د - تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً

من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء؟ ((سؤال اختبار))

- ا - نقص المستوى التعليمي
- ب - عدم وضوح الأهداف
- ج - تعدد مصادر الأمر
- د - نقص المعلومات

من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء

- ا - نقص الخبرة
- ب - عدم وضوح الأهداف
- ج - تعدد مصادر الأمر
- د - نقص المعلومات

من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء؟

- ا - الحالة الذهنية
- ب - عدم وضوح الأهداف
- ج - تعدد مصادر الأمر
- د - نقص المعلومات

من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء؟

- ا - عدم القدرة على الإدراك
- ب - عدم وضوح الأهداف
- ج - تعدد مصادر الأمر
- د - نقص المعلومات

حالة القدرة على متطلبات الأداء ولكن عدم الرغبة في ذلك بسبب

- عدم وضوح الأهداف
- نقص المستوى التعليمي
- الحالة الذهنية
- عدم القدرة على الإدراك

حالة القدرة على متطلبات الأداء ولكن عدم الرغبة في ذلك بسبب

- نقص المعلومات
- الحالة الذهنية
- نقص المستوى التعليمي
- عدم القدرة على الإدراك

حالة القدرة على متطلبات الأداء ولكن عدم الرغبة في ذلك بسبب

- تعدد مصادر الأمر
- الحالة الذهنية
- نقص المستوى التعليمي
- عدم القدرة على الإدراك

لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء يجب؟ ((سؤال اختبار))

ا - الإعتدال المطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

ب - إختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة

ج - تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقويم

د - منع الموظف من الإعتراض على نتائج عملية التقويم

لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء يجب

ا - الإعتدال المطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

ب - الاعتراف بالمشاكل الموجودة

ج - تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقويم

د - منع الموظف من الإعتراض على نتائج عملية التقويم

لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء يجب

ا - الإعتدال المطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

ب - عدم الإعتدال المطلق على الرئيس المباشر

ج - تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقويم

د - منع الموظف من الإعتراض على نتائج عملية التقويم

يجب مراعاة العديد من الجوانب في إختيار طريقة التقييم من أهمها

- سهولة الفهم والاستخدام من طرف القائم بالتقويم . أن تكون غير مكلفة . إمكانية ربطها بالحوافز

- تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقويم

- منع الموظف من الإعتراض على نتائج عملية التقويم

تعتبر قرارات تجديد العقود أو إنهاؤها من (.....) لعملية تقويم الأداء؟ ((سؤال اختبار))

ا - الأهداف الإدارية ب - أهداف التوجيه والإرشاد ج - أهداف البحث العلمي د - الأهداف المرصودة

يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن ؟

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

ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج إعادة النظر في إجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد...

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

تعتبر قرارات التحاق الموظفين ببرامج التدريب والتطوير

ا - الأهداف الإدارية ب - أهداف التوجيه والإرشاد ج - أهداف البحث العلمي د - الأهداف المرصودة

تعتبر قرارات الترقية و النقل وتخفيض المرتبة

ا - الأهداف الإدارية ب - أهداف التوجيه والإرشاد ج - أهداف البحث العلمي د - الأهداف المرصودة

تعتبر قرارات إعادة النظر في إجراءات الاستقطاب والاختيار

ا - الأهداف الإدارية ب - أهداف التوجيه والإرشاد ج - أهداف البحث العلمي د - الأهداف المرصودة

العملية يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بالسلوكيات خلال فترة التقويم.

أ -الأداء ب - جودة الأداء ج - تقويم الأداء د - الأداء الفعال

هو معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به.

أ -الأداء ب - جودة الأداء ج - تقويم الأداء د - الأداء الفعال

هو الاجراء المنظم لتقويم اداء الموظف حاليا، وامكانية تطويره مستقبلا.

أ -الأداء ب - جودة الأداء ج - تقويم الأداء د - الأداء الفعال

تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به ؟ (من اسئله الدوغان)

أ -بالتقويم الإداري ب -بالتقويم المنهجي ج -بتقويم الأداء د -بتقويم العمليات

تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه إلى ؟ (من اسئله الدوغان)

أ -الأداء ب - جودة الأداء ج - تقويم الأداء د - الأداء الفعال

ليس من اهمية تقويم الاداء

- التأكد من عدالة المعاملة بين جميع العاملين في ما يتعلق بالمكافآت والترقيات.

- تحديد أصحاب الاتجازات بغية اتخاذ قرارات بترقيتهم.

- مساعدة المشرف على العمل على وضع خطوات تحسين الاداء بالاتفاق مع الموظف

- توفير تغذية عكسية عن أداء الافراد (معرفة ايجابيات وسلبيات الأداء)

- يعد أساس التوجيهات التي يقدمها الرؤساء للمرؤوسين أثناء العمل

- يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به

يعتبر تقييم نظام الحوافز واساليب تحسين الدافعية للعمل من ----- ((سؤال اختبار))

أ /الاهداف الاداريه ب /اهداف التوجيه والارشاد ج /اهداف البحث العلمي د /الاهداف العامه

يندرج إبراز نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن ؟

أ /الاهداف الاداريه ب /اهداف التوجيه والارشاد ج /اهداف البحث العلمي د /الاهداف العامه

ارشاد الموظفين الى البرامج التدريبية واعادة التأهيل

أ /الاهداف الاداريه ب /اهداف التوجيه والارشاد ج /اهداف البحث العلمي د /الاهداف العامه

ركز على أهداف البحث العلمي

ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد..

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

ضمن أهداف التحقق من صحة عملية الاستقطاب والاختيار

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

ضمن أهداف تقويم انظمه الحوافز والرضا الوظيفي

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

- ليس من طرق تقويم الاداء
- طريقة التدرج البياني
- طريقة الترتيب
- طريقة الوقائع الحرجة
- طريقة قائمة الاختيار
- طريقه العملاء بالموظفين

- ليس من الاتجاهات الحديثة في تحديد مسنوليات التقويم
- يقوم الموظف بتقييم أدائه.
 - يقوم الموظفون بتقويم أداء رؤسائهم.
 - يقوم الزملاء بتقويم أداء زميلهم.
 - يقوم العملاء بتقويم أداء الموظفين.
 - يقوم العملاء بتقويم أداء العملاء

- من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ؟
- أ - الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ج - تجنب الإشارة إلى الصفات الشخصية
- ب - الانتقاد الشخصي للمقابل
- د - اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

- من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ؟
- أ - الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ج - تجنب الانتقاد الشخصي
- ب - الانتقاد الشخصي للمقابل
- د - اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

- من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ؟
- أ - الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ج - تحديد الهدف من المقابلة
- ب - الانتقاد الشخصي للمقابل
- د - اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

- من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ؟
- أ - الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ج - الإعداد الجيد للمقابلة
- ب - الانتقاد الشخصي للمقابل
- د - اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

- من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ؟ (من اسنله الدوغان)
- أ - الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ج - عرض الجوانب الايجابية والسلبية
- ب - الانتقاد الشخصي للمقابل
- د - اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

- من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية ؟ (من اسنله الدوغان)
- أ - الميل إلى الواسطية في التقييم
- ت - عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ب - مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ث - البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

- من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية : (من اسنله الدوغان)
- أ - الميل إلى الواسطية في التقييم
- ج - البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف
- ب - مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- د - عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

المحاضرة العاشرة

من أهداف عملية تقييم الوظائف؟ ((سؤال اختبار))

- أ - الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
- ب - تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجراً على من سواها
- ج - توخي العدالة في نظام الأجور الحالي
- د - التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

من اهداف عملية تقييم الوظائف ((كرر السؤال))

- أ /الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الاجور
- ب /تحديد أي من الوظائف التي يجب ان يدفع لها اجرا على من سواها
- ج /توخي العدالة في نظام الاجور الحالي
- د /التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدوله في مجال تحديد الاجور

من اهداف عملية تقييم الوظائف

- أ /الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الاجور
- ب /المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور
- ج /توخي العدالة في نظام الاجور الحالي
- د /التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدوله في مجال تحديد الاجور

من اهداف عملية تقييم الوظائف

- أ /الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الاجور
- ب /تلافي شكاوى الموظفين والعمال
- ج /توخي العدالة في نظام الاجور الحالي
- د /التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدوله في مجال تحديد الاجور

من اهداف عملية تقييم الوظائف

- أ /الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الاجور
- ب /وسيلة جيدة لاستقطاب الكفاءات البشرية من الخارج
- ج /توخي العدالة في نظام الاجور الحالي
- د /التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدوله في مجال تحديد الاجور

- المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقة سليمة يعد من؟ ((لاحظوا العكس سؤال اختبار))
- أ - أسباب ومبررات تقييم الوظيفة
 ب - أهداف عملية تقييم الوظائف
 ج - مسنولية تقييم الوظائف
 د - طرق تقييم الوظائف

طرق تقييم الوظائف هي

- الترتيب البسيط
- طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي
- طريقة مقارنة العوامل
- كل ما ذكر صحيح

ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها حيث يتم إختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم ترتب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعديا أو تنازليا وتسمى هذه الطريقة بـ؟ ((سؤال اختبار))

أ - طريقة الترتيب البسيط ب - طريقة الدرجات ج - التصنيف الوظيفي د - طريقة مقارنة العوامل

من مميزات هذه الطريقة : ببساطتها . وسرعتها، وسهولة تطبيقها وامكانية استخدامها في المنظمات الصغيرة

أ - طريقة الترتيب البسيط ب - طريقة الدرجات ج - التصنيف الوظيفي د - طريقة مقارنة العوامل

عيوبها : انها لا تستند على معايير للقياس وانما على مجرد الرؤيا الشخصية لأعضاء اللجنة، ويصعب الدفاع عنها امام تساؤلات الموظفين

أ - طريقة الترتيب البسيط ب - طريقة الدرجات ج - التصنيف الوظيفي د - طريقة مقارنة العوامل

طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي تتكون من

- تحديد الوظائف التي ستخضع للتقييم
- إعداد تحليل وتوصيف الوظائف أو استخدامه إن كان موجودا بالمنظمة.
- اختيار معايير التوصيف (كطبيعة العمل المطلوب، واجبات الوظيفة ومدى صعوبتها، درجة التعليم والخبرة المطلوبة للوظيفة مقدار الجهد المطلوب ودرجة المسؤولية) .
- تصنيف الوظائف المراد تقييمها إلى فئات متشابهة واعطاء كل فئة درجة تعكس طبيعة المجموعة ومواصفاتها.
- مراجعة الوظائف النموذجية المماثلة في المنظمات الأخرى.
- تطبيق نظام التقييم على بقية الوظائف الأخرى وتحديد الأجر لكل وظيفة داخل الفئات الوظيفية على أساس الحد الأدنى للأجروالحد الأقصى أي بداية الأجر ثم الزيادات المتتالية التي تمنح نتيجة للأداء
- كل ما ذكر صحيح

من مميزاتها الطريقة : شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي . استخدامها في فئات الوظائف الإدارية والهندسية والعلمية في القطاع الخاص

ا - طريقة الترتيب البسيط
ب - طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي
ج - التصنيف الوظيفي
د - طريقة مقارنة العوامل

من سلبياتها : استمرار وجود التحيز الشخصي إذا لم يكن هناك وصفاً دقيقاً للوظائف . قد يصعب إدراج مجموعة من الوظائف داخل فئة معينة ثم إعطائها وصفاً واحداً وخاصة إذا تعددت وكثرت الوظائف داخل كل فئة . تتطلب جهوداً ووقتاً كبيراً من اللجنة المسؤولة.

ا - طريقة الترتيب البسيط
ب - طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي
ج - التصنيف الوظيفي
د - طريقة مقارنة العوامل

تتطلب هذه الطريقة مقارنة المكونات الأساسية لكل وظيفة مع الوظائف الأخرى حيث أن عوامل المقارنة هي المسؤولية، المهارة، الجهد العضلي والفكري وظروف العمل؟ ((سؤال اختبار))

ا - طريقة مقارنة العوامل
ب - طريقة الترتيب البسيط
ج - طريقة المقارنة الشاملة
د - طريقة التصنيف الوظيفي

من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الاستخدام هي؟ ((سؤال اختبار))

ا - طريقة الدرجات
ب - النقط
ج - مقارنة العوامل
د - التصنيف الوظيفي

الوظائف بين المقارنة أو القياس عوامل بعض تستخدم كونها في العوامل مقارنة طريقة تشبه هي

ا - طريقة الدرجات
ب - النقط
ج - مقارنة العوامل
د - التصنيف الوظيفي

تحديد هيكل رسمي وثابت إستناداً إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة وهذا ما يمثل مرجعاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة يعتبر من؟ ((سؤال اختبار))

ا - أسباب ومبررات تقييم الوظيفة
ب - أهداف عملية تقييم الوظائف
ج - مسنولية تقييم الوظائف
د - طرق تقييم الوظائف

من اسباب تقييم الوظائف ((عكس السؤال))

أ /وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج.
ب /المساعده على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه
ج /تحديد هيكل اجور رسمي وثابت استنادا الى قيمه الوظيفه بالنسبه للمنظمه
د /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

من اسباب تقييم الوظائف

أ /وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج.
ب /المساعده على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه
ج /توخي العدالة في نظام الاجور الحالي،أو عندما تدعو الحاجة إلى تطوير هيكل جديد للأجور
د /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

من اسباب تقييم الوظائف

- أ /وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج.
 ب /المساعدة على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه
 ج /الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
 د /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

من اسباب تقييم الوظائف

- أ /وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج.
 ب /المساعدة على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه
 ج /وضع الأساس لهيكل الأجور للوظائف الجديدة أو الوظائف
 د /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

من اسباب تقييم الوظائف

- أ /وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج.
 ب /المساعدة على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه
 ج /تحديد أولوية الوظائف وأهميتها ومن ثم وضع سلم للأجور يحقق مبدأ الأولوية والأهمية
 د /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

من اسباب تقييم الوظائف

- أ /وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج.
 ب /المساعدة على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه
 ج /التقيد التشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور
 د /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

من أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت استنادا إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة، وهذا ما يمثل مرجعا يمكن الرجوع إليه عند الحاجة.
- توخي العدالة في نظام الأجور الحالي، أو عندما تدعو الحاجة إلى تطوير هيكل جديد للأجور
- الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور.
- وضع الأساس لهيكل الأجور للوظائف الجديدة أو الوظائف التي قد يطرأ عليها بعض التعديلات في مواصفاتها ومتطلباتها
- تحديد أولوية الوظائف وأهميتها ومن ثم وضع سلم للأجور يحقق مبدأ الأولوية والأهمية.
- التقيد التشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور
- كل ما ذكر صحيح

من المواصفات التي يجب أن تتوفر في لجنة تقييم الوظائف؟ ((سؤال اختبار))

- 1 - لا يشترط أن تكون على علم شامل بالوظائف التي ستقيم في كافة أرجاء المنظمة
- ب - أن تكون علم مسبق بالطرق المستخدمة في عملية تقييم الوظائف
- ج - لا يشترط أن تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات
- د - أن تكون أعمار أعضاء اللجنة فوق الأربعين سنة

ليس من المواصفات التي يجب أن تتوفر في لجنة تقييم الوظائف

- مجموعه من المسؤولين من قطاعات منظمة بما فيها إدارة الموارد البشرية.
- أن تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات.
- أن تكون على علم شامل بالوظائف التي ستقيم في كافة أرجاء المنظمة.
- وعلى علم مسبق بالطرق المختلفة المستخدمة في عملية تقييم الوظائف.
- لا يشترط أن تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات

هي العملية المنظمة التي تهدف إلى تحديد قيمة أو اجر كل عمل قياسا بباقي الأعمال في المنظمة

- مفهوم تقييم الوظائف
- مفهوم تقييم الاداء
- مفهوم تقييم العمليات

هي العملية التي تعني بربط اجر الموظف بمقدار الجهد الذي يبذله في العمل وكذلك بمؤهلاته وخبراته، ودرجة المسؤولية الملقاة على عاتقه.

- مفهوم تقييم الوظائف
- مفهوم تقييم الاداء
- مفهوم تقييم العمليات

هي العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة.

- مفهوم تقييم الوظائف
- مفهوم تقييم الاداء
- مفهوم تقييم العمليات

المحاضرة الحادية عشر

(.....) هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمله الفرد ولكنه لا يمثل الأجر المدفوع نقداً حيث أن هناك مبالغ يجب خصمها من هذا الأجر؟ ((سؤال اختبار))

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

(....) في مضمونه الواسع يشمل جميع المدفوعات الماليه التي تدفع للموظف او العامل ويشمل الرواتب والعلاوات والعمولات

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

(....) فقد درجت على ان تميز عن الأجور في كونها تمثل مبالغ معينة تدفع للموظف نظير قيامه بعمل معين

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

يعني القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الاجر وان اهم مايعنيها هو ان يكون هذا الاجر متغيرا مع تغير الاسعار

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

المنظمات التي تدفع أجوراً أعلى تحصل على مستويات أعلى من الافراد المؤهلين

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر كعنصر محفز د - الأجر الحقيقي

من العوامل المؤثرة في رسم الهيكل العام للأجور تكاليف المعيشة والحد الأدنى للأجور وهي من؟ (سؤال اختبار)

ا - الاعتبارات الاجتماعية ب - التنظيمية والإدارية ج - الإقتصادية د - النفسية

من العوامل المؤثرة في رسم الهيكل العام للأجور واجبات ومسؤوليات الوظيفة ومعدلات الاجور المماثله وفرص الترقية والمزايا الماليه هي من

ا - الاعتبارات الاجتماعية ب - التنظيمية والإدارية ج - الإقتصادية د - النفسية

من العوامل المؤثرة في رسم الهيكل العام للأجور معدل الانتاج والامكانيات الماليه للمنشأة وعوامل العرض والطلب

ا - الاعتبارات الاجتماعية ب - التنظيمية والإدارية ج - الإقتصادية د - النفسية

من الصور التي قد يأخذها التدخل الحكومي في تنظيم الأجور؟ (سؤال اختبار)

ا - دعم المنظمات على حساب الموظفين

ب - حالة الخلاف بين المنظمة و الموظفين

ج - ارتفاع أسعار النفط في العالم

د - لا تتدخل الحكومة في تنظيم الأجور

ليس من الصور التدخل الحكومي:

- تحديد الحد الأدنى للاجر

- تحديد الحد الأقصى للاجر

- حالة الخلاف بين المنظمه والموظفين

- ارتفاع أسعار النفط في العالم

التعويض الذي يأخذه العامل والموظف مقابل الجهد المبذول في العمل ويتم دفعه على اساس يومي - اسبوعي - شهري - سنوي

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

هو المبلغ النقدي المباشر يأخذه الموظف نهاية الفترة المحدده للعمل حسب الاتفاق سواء سمي اجرا او راتب او راتب مضاف اليه فوائد ماليه غير مباشره مثل استقطاعات التقاعد ، التأمين الصحي ، بدل السكن بدل التعليم يهتم الموظف : يكون الاجر متناسب مع جهده و مهاراته ومؤهلاته + يحقق له الاجر المستوى المعيشي ويتوافق الاجر مع كل زياده في خبراته و مسؤولياته حتى مع تصاعد مستوى الاقتصاد العام

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

هو الاجر العادل من المشكلات التي تواجه ادارة اليوم في المؤسسات

ا - الأجر ب - الراتب ج - الأجر النقدي د - الأجر الحقيقي

اذا كانت الاجر الذي تقدمه المنظمه اقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة يمكن لشركة بأن تقوم ب ((سوال جديد ذكاء))

أ / زياده مده الاجازات

ب / انتهاء عمليه المقابله

ج / الرضوخ لمطالب المتقدم للوظيفة مباشره

د / تخفيض مده الاجازات

هو ذلك الأجر النقدي قبل الخصومات أم هو الأجر الصافي أو الحقيقي

ا - الأجر من وجهه نظر العامل ب - الاجر العادل ج - الأجر وجهه نظر الادارة د - الأجر الحقيقي

من وجهه نظر العامل يجنب رب العمل مشاكل توقف العمل والاحتجاج بعدم كفايه الدخل لمقابله متطلبات الحياه

ا - الأجر من وجهه نظر العامل ب - الاجر العادل ج - الأجر وجهه نظر الادارة د - الأجر الحقيقي

هو دخلاً للعامل وقوة شرائيه ينفقها على السلع والخدمات

ا - الأجر من وجهه نظر العامل ب - الاجر العادل ج - الأجر وجهه نظر الادارة د - الأجر الحقيقي

هو عنصر من عناصر التكاليف المتعددة في المشروع

ا - الأجر من وجهه نظر العامل ب - الاجر العادل ج - الأجر وجهه نظر الادارة د - الأجر الحقيقي

ليس من روابط القوة الشرائيه ب صافي الاجر يثير صعوبات:

- من الصعب تحديد تكاليف المعيشه لكل اسره لاختلاف متطلباتها وطبيعه انفاقها
- تغير عادات الشراء من وقت لآخر يميل الاتجاه العام للاقدام على شراء كماليات
- متوسط الاسعار يختلف من منطقه لآخرى مايعتبر دخل كافي هنا لا يكفي هناك
- المنظمات التي تدفع أجوراً أعلى تحصل على مستويات أعلى من الافراد المؤهلين

يعني الدخل النقدي الذي يتقاضاه العامل لكل ساعه عمل

- متوسط اجر الساعه - متوسط الدخل للساعه - متوسط الاجر الكلي

يمثل الأجر الأساسي بغض النظر عن العوائد الأخرى التي يحققها العامل مثل الأجور التشجيعية والعلاوات

- متوسط اجر الساعه - متوسط الدخل للساعه - متوسط الاجر الكلي

يمثل مجموع الدخل الصافي الذي يحمله الى منزله مقسوماً على عدد ساعات العمل

- متوسط اجر الساعه - متوسط الدخل للساعه - متوسط الاجر الكلي

= معدل الأجر x ساعات العمل القياسية في الأسبوع / عدد العمال في الإنتاج

- الأجر الكلي للأسبوع - الدخل الكلي الأسبوعي - متوسط الدخل الحقيقي الأسبوعي

= متوسط دخل الساعه x ساعات العمل القياسية في الأسبوع / عدد العمال في الإنتاج

- الأجر الكلي للأسبوع - الدخل الكلي الأسبوعي - متوسط الدخل الحقيقي الأسبوعي

= المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج / عدد العمال في الإنتاج

- الأجر الكلي للأسبوع - الدخل الكلي الأسبوعي - متوسط الدخل الحقيقي الأسبوعي

ليس من العوامل المؤثره في تحديد مستويات الاجور:

-مسلك الرياده او القيادة في تجديد الاجور في سوق العمل او قطاع المنظمه

-مسلك المنافسه في المنظمات الاخرى فتحدد مستويات الاجور

-مسلك التخلف عن مستويات الاجور السائده في السوق والدفع بأقل منها

- مسلك يرى بعض الاقتصاديون تنظيم الاجور ضرورة من التخطيط للتنمية

من اسباب تدخل الدوله في تنظيم الاجور ((سؤال جديد وكذلك بعام 1433))

أ /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

ب /وضع الاساس لهيكل الاجور للوظائف الجديد

ج /حمايه مصالح القوى العامله والدفاع عنها امام ارباب العمل

د /لاتوجد اسباب واضحه

من أسباب تدخل الدولة في تنظيم الأجور ؟

أ -حماية الاقتصاد الوطني

ب - توفير ظروف عمل مريحة

ج - جذب الكفاءات الإدارية

د - تخفيض تكاليف الأجور في المنظمات

من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور
أ /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لوكانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه
ب /وضع الاساس لهيكل الاجور للوظائف الجديد
ج /ليست كل القوى العامله تجمعها تنظيمات عماليه تحمي مصالحها تدافع عنها امام ارباب العمل
د /لا توجد اسباب واضحه

من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور
أ /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لوكانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه
ب /وضع الاساس لهيكل الاجور للوظائف الجديد
ج /يرى بعض الاقتصاديون تنظيم الاجور ضرورة من التخطيط للتنميه
د /لا توجد اسباب واضحه

من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور
أ /تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لوكانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه
ب /وضع الاساس لهيكل الاجور للوظائف الجديد
ج /تتطلب المصلحه الوطنيه نتيجته اضرار اقتصاديه او ب امن وسلامة الدوله والتي قد تنشأ عدم اتفاق العمال
و ارباب العمل على الاجر
د /لا توجد اسباب واضحه

المحاضرة الثانية عشر

(.....) يعني البقاء لمدة طويلة في وظيفة مادون ترقية، أو نقل مكان أفضل؟ ((سؤال اختبار))

أ - الخبرة الوظيفية ب - الجمود الوظيفي ج - الثبات الوظيفي د - التنزيل الوظيفي

تخفيض مرتبه الموظف وكذلك راتبه او اجره واي امتيازات اخرى او نقله الى وظيفه ذات مسؤوليات اقل ((سؤال اختبار .. تم اختيار فقرة أخرى))

أ /الاستغناء المؤقت عن الخدمة ب /الترقيه العكسيه ج /التنزيل الوظيفي د /الجمود الوظيفي

مكافاة لانجازات الفرد السابقه وتقدير لارتفاع مستواه – تتم بدون زياده في الاجر تسمى (الترقيه الجافه) أ /الاستغناء المؤقت عن الخدمة ب /الترقيات ج /التنزيل الوظيفي د /الجمود الوظيفي

للفرد (ترفع الروح المعنويه) للمنظمه (مزيد من الانتاجيه والولاء)

أ /الاستغناء المؤقت عن الخدمة ب /الترقيات ج /التنزيل الوظيفي د /تحقق الترقيه مصالح للفرد والمنظمة

الفصل المؤقت للواقع الاقتصادي للمنظمه وان تحسنت الظروف اعيد لوظيفته او لآخرى

أ /الاستغناء المؤقت عن الخدمة ب /الترقيات ج /التنزيل الوظيفي د /تحقق الترقيه مصالح للفرد والمنظمة

انفصال عن العمل باختيار الفرد لاسباب شخصيه او اداريه او فرص عمل خارجيه افضل

أ /الاستغناء المؤقت عن الخدمة ب /التقاعد ج /الاستقاله د /تحقق الترقيه مصالح للفرد والمنظمة

التوقف الاجباري عن العمل بعد الوصول للسن الالزاميه حسب الانظمه وتصفي حقوقه

أ /الاستغناء المؤقت عن الخدمة ب /التقاعد ج /الاستقاله د /تحقق الترقيه مصالح للفرد والمنظمة

ليس من مراحل المسار الوظيفي

أ /التأسيس أو البدايه ب /التقدم ج /المحافظه على المكاسب د /الاستعداد لتقاعد ر /التحكيم

من مراحل المسار الوظيفي , مرحله - - - - - والتي يحقق فيها الموظف كثيرا من طموحاته ولكنه يجتهد ليجلب الاحترام لنفسه والتقدير من الآخرين ((سؤال جديد))

أ /التأسيس ب /التقدم ج /المحافظه على المكاسب د /الاستعداد لتقاعد

من مراحل المسار الوظيفي , مرحله - - - - - والتي يحتاج الموظف من رئيسه دعم قدراته

أ /التأسيس أو البدايه ب /التقدم ج /المحافظه على المكاسب د /الاستعداد لتقاعد

من مراحل المسار الوظيفي , مرحله - - - - - انجاز الموظف واستقلالته حاجته في اتخاذ القرار بحريه

أ /التأسيس ب /التقدم ج /المحافظه على المكاسب د /الاستعداد لتقاعد

من مراحل المسار الوظيفي , مرحله - - - - - احتياج تاكيد الذات عبر انشطه خيريه و اجتماعيه

أ /التأسيس ب /التقدم ج /المحافظه على المكاسب د /الاستعداد لتقاعد

عملية احواله القضيه مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل الى جهة خارجيه-----
 محايدته يوافق عليها الطرفان ويكون حكمها قطعيا والزاميا ((سؤال من عام 2-1433))
 أ/التحكيم ب/الشكوى ج/الجزاءات د/المفاصله

---انفصال عن العمل بالمنظمه يتم باختيارالفرد في حين ----- التوقف الاجباري
 عن العمل بعد وصول الموظف الى السن الالزاميه التي تشترطها الانظمه
 أ/التقاعد , الاستقاله ب/الاستقاله , التقاعد
 ج/ترك العمل , الطرد د/الاستقاله , الفصل من الوظيفه

--- مجموعه الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العمليه في اتجاه او اتجاهات مهنيه مختلفه حتى يصل
 الى هدفه المنشود ((سؤال جديد))
 أ/المسار الوظيفي ب/الترقيات ج/المناصب د/التطور الوظيفي

--- هي عملية مشتركة بين الإدارة والفرد تتضمن إعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متساعد وتحديد المهارات
 المطلوبه من تعلم وتدريب
 أ/المسار الوظيفي ب/عملية تخطيط المسار الوظيفي ج/المناصب د/التطور الوظيفي

يتطلب التقدم نحو الهدف الأعلى للموظف التفاهم بينه وبين رئيسة عند التحاقه بالعمل مباشرة على خط سير النمو
 أو التقدم الوظيفي

- تصميم المسار الوظيفي(الترقيه المخططه) - المسار الوظيفي - التطور الوظيفي

ليس من أهميه التطوير الوظيفي ؟

- تحقيق طموحات الأفراد في مستقبل وظيفي أفضل
- يزيد التطور الوظيفي الجيد من جاذبية المنظمات
- يوضح للموظفين توقعات المنظمة من الأداء المطلوب
- يساعد الموظفين أنفسهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم
- مساعدة المنظمة على التعرف على الأفراد المؤهلين
- يقود إلى قوة بشرية منتجة لديها درجة عالية من الولاء
- تجنب المنظمة من حالات التكس والاختناقات
- يزيد من سمعة المنظمة خارجياً
- يقلل من سمعة المنظمة خارجياً

ليس من مسئولية الموظف

- يجب على الفرد نفسه ان يكتشف نفسه وقدراته وطموحاته
- يمثل الخطوه الاولى فهو بذلك يدير بنفسه خط سيره الوظيفي
- يطلب الفرد المساعدة من المنظمات على اعتبار ان التطوير الوظيفي هو عمل لاسمي للمديرين تجاه مرؤسيهم
- يقوم الموظف والموجه كل على حده بتقييم الفرص

من مسئولية الموظف تجاه تطوير مساره الوظيفي؟ ((سؤال اختبار))

ا - إكتشاف نفسه وقدراته وطموحاته ومكان قوته وضعفه

ب - استخدام نظام الإختبارات لإكتشاف المواهب

ج - الإهتمام بنتائج الإعلانات الداخلية عن الموظف

د - البحث عن واسطة لترقيته لوظيفة أفضل

من خطوات الإرشاد والتوجيه : التخطيط للتطوير الوظيفي وتعني؟ ((سؤال اختبار))

ا - يقوم الموظف والا موجه مجتمعين بمقارنة المعلومات وتقويمها ثم الوصول إلى إتفاق مشترك

ب - يضع الموجه مع الموظف خطة العمل التي يتم بموجبها إعداد الموظف للمسار الوظيفي

ج - الإلتحاق ببرامج التدريب والتعليم، والتدوير الوظيفي

د - يقوم الموظف والموجه كل على حدة بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي

جلسات الارشاد والتوجيه

- الخطوه الاولى : الاعداد

- الخطوة الثانية : المقارنه

- الخطوة الثالثه : التخطيط للتطوير الوظيفي

- الخطوة الرابعه : التنفيذ

- الخطوة الخامسه : المتابعة والتسجيل

- كل ما ذكر صحيح

يقوم الموظف والموجه كل على حدة بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي المنظمة

- الاعداد - المقارنه - التخطيط للتطوير الوظيفي - التنفيذ

يقوم الموظف والموجه مجتمعين بمقارنة المعلومات وتقويمها ثم الوصول إلى اتفاق مشترك

- الاعداد - المقارنه - التخطيط للتطوير الوظيفي - التنفيذ

يضع الموجه مع الموظف خطه العمل التي يتم بموجبها إعداد الموظف لمساره الوظيفي

- الاعداد - المقارنه - التخطيط للتطوير الوظيفي - التنفيذ

الالتحاق ببرامج التدريب والتعليم والتدوير الوظيفي

- الاعداد - المقارنه - التخطيط للتطوير الوظيفي - التنفيذ

متابعه الرئيس للموظف وتسجيل المعلومات عن تقدم الموظف في مساره الوظيفي
- الاعداد - المقارنه - التخطيط للتطوير الوظيفي - المتابعه والتسجيل

يقوم النظام على انشاء خطين متوازيان لمسار الوظيفي في
- حقل التخصصي - الاداري - كل ما ذكر صحيح

يقوم النظام على انشاء خطين متوازيان لمسار الوظيفي هو
- المسار الوظيفي المزدوج - فنياً - إدارياً

استقلاليه في المهنة بدون سلطه او نفوذ
- المسار الوظيفي المزدوج - فنياً - إدارياً

تحقيق فرص اكبر بالتمتع بالمركز والسلطه واتخاذ القرارات
- المسار الوظيفي المزدوج - فنياً - إدارياً

تلجأ المنظمه الى المسار الوظيفي المزدوج من اجل ((سوال جديد))

أ/تطور كافة الموظفين بالمنظمه

ب/ الاحتفاظ بمكانه المتخصصين الفنيين

ج/ تقليص عدد الموظفين

د/ تسريع عمليه اتخاذ القرار

ليس من تلجأ المنظمه للمزدوج من اجل الاحتفاظ بمكانه المتخصصين الفنيين بمهاراتهم

- فني

- علمي

- عملي

- شرعي

قواعد الانضباط والجزاء تمثل الجناح الاخر لعمليه

- الانضباط - الجزاءات - التحفيز - التحكيم

ادارة مشكلات الموظف تتكون من

- الانضباط - الجزاءات - الشكاوي - التحكيم - كل ما ذكر صحيح

الالتزام بقواعد العمل في الاداء والسلوك او الالتزام بالنظام والاصول المرعيه

الانضباط - الجزاءات - الشكاوي - التحكيم

حوافز سلبيه من اجل الردع وتصحيح السلوك

الانضباط - الجزاءات - الشكاوي - التحكيم

حق النظم لقرار عقابي صدر ضد الموظف او الانتهاك لبنود العقد بين الموظف وصاحب العمل

الانضباط - الجزاءات - الشكاوي - التحكيم

احاله القضيه مثار الخلاف بين الموظف و صاحب العمل لجهة خارجيه محايدته يوافق عليها الطرفان وحكمها

الزامي قطعاً

الانضباط - الجزاءات - الشكاوي - التحكيم

المحاضرة الثالثة عشر

يساهم التعاقد والشراء الجماعي للعديد من المنافع إلى تخفيض تكلفتها على الموظفين وبعد ذلك من؟ ((سؤال اختبار))

- أ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
 ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
 د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

- ليس من أهميه برامج المنافع والخدمات
 - قيام المنظمات بدور الرعاية الأبوية للموظفين من خلال معالجة مشاكلهم وزيادة استقرارهم النفسي والمادي.
 - يساهم التعاقد والشراء الجماعي للعديد من المنافع إلى تخفيض تكلفتها على الموظفين.
 - تعد أداة استقطاب فعالة للكفاءات البشرية من سوق العمل.
 - تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة.
 - تحسين حجم وجودة العمل بسبب ارتفاع الروح المعنوية للعاملين
 - زيادة ولاء العاملين للمنظمة
 - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

قيام المنظمات بدور الرعاية الأبوية للموظفين من خلال معالجة مشاكلهم وزيادة استقرارهم النفسي والمادي
 أ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
 ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
 د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

- تعد أداة استقطاب فعالة للكفاءات البشرية من سوق العمل
 أ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
 ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
 د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

- تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة
 أ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
 ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
 د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

- تحسين حجم وجودة العمل بسبب ارتفاع الروح المعنوية للعاملين
 أ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
 ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
 د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

- زيادة ولاء العاملين للمنظمة
 أ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
 ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
 د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

جميع الإجابات التالية تعتبر من أنواع برامج المنافع ما عدا؟ ((سؤال اختبار))

- ا - الإجازات والعطلات
- ب - علاوات التقاعد
- ج - التأمين
- ر - مكافأة الاقتراح البناء
- د - الضرائب

جميع الإجابات التالية تعتبر من أنواع برامج الخدمات الاجتماعية ما عدا

- الخدمات الصحية
- النوادي الرياضية والاجتماعية والثقافية
- السكن والمواصلات والإطعام والتعليم
- الشراء المنخفضة السعر
- الاجازات والعطلات

يتطلب لنجاح البرامج الصحية جميع مايلي ما عدا؟ ((سؤال اختبار))

- ا - رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين
- ب - وجود جهاز إسعاف متكامل لمتخلف الحالات
- ج - التعاقد مع المستشفيات لتقديم الخدمة الصحية المناسبة عند الحاجة
- ر - اعتراف الإدارة العليا بأهمية تلك البرامج
- د - عدم الحاجة لإعتراف الإدارة العليا بأهمية تلك البرامج

تهدف البرامج الصحية إلى الوقاية والعلاج جميع مايلي ما عدا :

- حوادث العمل
- الأمراض المهنية المختلفة خاصة المرتبطة ببيئة العمل
- الإجهاد والتوتر
- رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين

المحافظة عليها بشكل يحقق فعالية والكفاءة الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين في نفس الوقت

- مفهوم صيانه الموارد البشرية
- مفهوم المنافع

تحقيق أهداف ورغبات العاملين يتطلب وجود نظام حوافز من مجموعة المنافع والخدمات مع توفير الرعاية الصحية والسلامة في بيئة العمل.

- مفهوم صيانه الموارد البشرية
- مفهوم المنافع

تمثل نوعا من التعويضات غير المباشرة التي تمنحها المنظمة للموظفين بشكل تطوعي أو إلزامي

- صيانه الموارد البشرية
- المنافع والخدمات

تصنف المنافع والخدمات جميع ماذكر ما عدا :

- المنافع ذات الصبغة المالية.
- المنافع الاجتماعية
- يكون وفاء المنظمات الكبيرة بتقديم المنافع اكبر من المنظمات الصغيرة.
- ترى المنظمات أن المنافع وسيله تعزيز الرفاهيه والانتاجيه والاداء
- الإجهاد والتوتر

من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات ((سؤال جديد))
 أ /رفع اسعار منتجات المنظمه
 ب /ان تلبي تلك البرامج احتياجات القيادات العليا فقط
 ج /زيادة قدره المنظمه على المنافسه في سوق العمل
 ج /زياده كفاءة وسائل الانتاج

أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات جميع ما ذكر ماعدا
 - زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.
 - أن تكون هناك عوائد تغطي تكاليف تلك البرامج.
 - أن تلبي تلك البرامج احتياجات اغلب الموظفين.
 - أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.
 - أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين
 - رفع اسعار منتجات المنظمه

من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 أ /رفع اسعار منتجات المنظمه
 ب /ان تلبي تلك البرامج احتياجات القيادات العليا فقط
 ج /أن تكون هناك عوائد تغطي تكاليف تلك البرامج
 ج /زياده كفاءة وسائل الانتاج

من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 أ /رفع اسعار منتجات المنظمه
 ب /ان تلبي تلك البرامج احتياجات القيادات العليا فقط
 ج /أن تلبي تلك البرامج احتياجات اغلب الموظفين
 ج /زياده كفاءة وسائل الانتاج

من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 أ /رفع اسعار منتجات المنظمه
 ب /ان تلبي تلك البرامج احتياجات القيادات العليا فقط
 ج /أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية
 ج /زياده كفاءة وسائل الانتاج

من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
 أ /رفع اسعار منتجات المنظمه
 ب /ان تلبي تلك البرامج احتياجات القيادات العليا فقط
 ج /أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين
 ج /زياده كفاءة وسائل الانتاج

من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالوظيفة جميع مايلي ماعدا ((سؤال جديد))
 أ /المناخ التنظيمي
 ب /الاجهاد والارهاق
 ج /عدم استخدام وسائل الوقايه
 د /معدات غير آمنه

من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالوظيفة جميع مايلي ماعدا
 أ /المناخ التنظيمي
 ب /الاجهاد والارهاق
 ج /عدم استخدام وسائل الوقايه
 د /ظروف العمل غير الأمانة : معدات غير آمنة، سوء إضاءة

أسباب تتعلق بالعامل هي كل ماذكر ماعدا:
 -عدم استخدام وسائل الوقاية،
 -الاستخدام غير الأمن للمعدات
 - المناخ التنظيمي

جميع الاجابات التالية تعد من مبررات خدمه الامن والسلامه ماعدا ((سؤال اختبار جديد))
 أ /الاسباب الاخلاقيه ب /الاسباب الاقتصادية ج /الاسباب الروحيه د /الاسباب النظاميه

جميع الاجابات التالية تعد من الأسباب الاقتصادية ماعدا
 - تكلفة الإسعاف والعلاج
 - تكلفة الوقت الضائع
 - تكلفة مرتبطة بالإنتاج
 - تكلفه الاخلاق الاسلاميه

التي تتطلب الاهتمام بالعامل كإنسان من مختلف الأخطار هي
 أ /الاسباب الاخلاقيه ب /الاسباب الاقتصادية ج /الاسباب الروحيه د /الاسباب النظاميه

المتعلقة بتطبيق القوانين وأنظمة السلامة والوقاية هي
 أ /الاسباب الاخلاقيه ب /الاسباب الاقتصادية ج /الاسباب الروحيه د /الاسباب النظاميه

للموظف المصاب، لبقية الموظفين، أيام العلاج هي
 - تكلفه الوقت الضائع - تكلفه مرتبطة بالإنتاج

تعطل، تباطؤ، تلف مواد، تكلفة تصليح معدات هي
 - تكلفه الوقت الضائع - تكلفه مرتبطة بالإنتاج

المحاضرة الرابعة عشر

جميع ما يلي أسباب ودواعي إستخدام الميكنة في إدارة الموارد البشرية ما عدا؟ ((سؤال اختبار))

- أ - توفير في التكاليف، السرعة في الوقت، والإختصار في الجهد
- ب - خفض عدد الموظفين بتسريح عدد كبير منهم لتوفير التكاليف
- ج - الحاسب الآلي وسيلة سريعة ودقيقة في رصد المعلومات وتقديمها للمساعدة في إتخاذ القرارات
- د - يساند المنظمة في إتخاذ العديد من القرارات ليس في نشاط الموارد البشرية فحسب، بل في القطاعات الأخرى
- ر - المنظمات اليوم سارت خطوات سريعة في تطوير أعمالها الإنتاجية والتسويقية فتسارعت عملية ميكنة إدارة الموارد البشرية بالمنظمات

من مزايا إستخدام ميكنة معلومات الموارد البشرية؟

- أ - التخلص من التعب الذي يسببه الإحتفاظ بالسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين
- ب - عدم قدرة بعض المنظمات على إستخدام هذه الميكنة لأسباب مالية
- ج - المساهمة في الإكثار من الرسائل الكتابية والتليفونية
- د - التباهي بإستخدام برامج مميزة أمام المنافسين

كل ماذكرت من مزايا استخدام ميكنة معلومات الموارد البشرية ما عدا

- التخلص من التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين.
- الوصول السريع إلى البيانات.
- يمكن أن يؤدي استخدام شبكة المعلومات التي تمكن العديد من المواقع البعيدة جغرافيا من الوصول إلى المعلومات
- المساهمة في الإكثار من الرسائل الكتابية والتليفونية

من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- أ - الوصول البطيء للبيانات
- ب - الوصول القوي إلى البيانات
- ج - الوصول السريع إلى البيانات
- د - الوصول الضعيف إلى البيانات

نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من المزايا منها

- أ - تخفيض تكلفة الإنتاج
- ب - تخفيض تكاليف رسوم الاستقطاب
- ج - ارتفاع تكلفة اداء الوظائف من خلال هذا النظام
- د - تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية
- سلبية استخدام ميكنة معلومات الموارد البشرية

- عدم قدرة بعض المنظمات على استخدام هذه الميكنة لأسباب مالية أو فنية أو بشرية بأسلوب حيادي وبسريرة كافية لحماية أعمالها وقراراتها وبيانات الأفراد فيها من التدخل في الخصوصية أو استلاب المعلومات.
- إن استخدام الميكنة وخاصة في بعض نشاطات الموارد البشرية كالاستقطاب قد يؤدي إلى أن تفقد هذه الوظيفة الجانب الإنساني منها بتعرض معلومات لا يود المتقدمين للعمل لإظهارها لكل موظفي إدارة الموارد البشرية أو خلافهم في المنظمة.
- قد تعيق أساليب ميكنة نشاطات الموارد البشرية وخاصة في مجال توظيف الأفراد
- الوصول السريع إلى البيانات

نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من السلبيات منها ((من اسئله الدوغان))

- أ - عدم إمكانية استخدامه لأسباب مالية
- ب - عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية
- ج - ارتفاع التكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام
- د - تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية

من سلبيات استخدام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية؟ ((من اسئله الدوغان))

- أ - التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين
- ب - تقليل الرسائل الكتابية
- ج - تقليل الرسائل التليفونية
- د - إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني

من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية؟ ((من اسئله الدوغان))

- أ - ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام
- ب - تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية
- ج - عدم إمكانية استخدامه لأساليب مالية أو فنية وبمؤدج آخر الإجابة الصحيحة غير موجودة
- د - عدم استخدامه لأساليب علمية

إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الافراد
وخصائص الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها

- مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
- مفهوم التخطيط
- مفهوم الرقابة

هو نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج البيانات الخاصة بالموارد البشرية

- مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
- مفهوم التخطيط
- مفهوم الرقابة

هو نظام يسعى إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية واستخدام العنصر
البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية

- مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
- مفهوم التخطيط
- مفهوم الرقابة

نلاحظ من التعريفات أن العناصر الأساسية لنظام معلومات الموارد البشرية هي نفسها العناصر المحددة لنظام
المعلومات الإدارية:

- رصد الأحداث وتسجيلها في شكل بيانات وحقائق في مختلف الوسائل مثل : الملفات، السجلات
والنماذج تشكيلات الوظائف ومسيرات الرواتب (المدخلات).
- مراجعة وتصنيف وتبويب وتحليل البيانات ومعالجتها (المعالجة)
- الحصول على المعلومات بصورة سهلة ومفهومة حتى يمكن استخدامها عند اتخاذ القرارات (المخرجات).
- كل ما ذكر صحيح

النظام اليدوي في بناء معلومات الموارد البشرية يتكون من

- نظام الملفات
- نظام السجلات
- كل ما ذكر صحيح

أوعية لحفظ البيانات المتعلقة بالوظائف والموظفين ومختلف المستندات والوثائق الخاصة بمجمل النشاط
العام لشؤون الافراد

- نظام الملفات
- نظام السجلات

أهم نماذج الملفات التي يمكن أن نراها في مجال الموارد البشرية :

- ملفات الافراد
- ملفات الوظائف
- الملفات العامه
- كل ما ذكر صحيح

كمصدر للمعلومات عن الموارد البشرية على أساس اختصار محتويات ملفات وتدوينها بطريقة مرتبة ومصنفة وفقاً للموضوع الذي يعني به السجل ولكي يكون السجل فعالاً لا بد وأن يتميز بالوضوح والبساطة وأن يكون ملائماً للنشاط

- نظام الملفات - نظام السجلات

- الذي سيستخدم فيه نظام السجلات مثل:
- سجل الحضور والادوام، ويشمل أنواع الغياب المختلفة والحسومات والإجازات.
 - سجل الترقيات، ويشمل أسماء المؤهلين للترقيات، وأعمارهم وخب ارتهم التدريبية.
 - السجل الصحي، ويتناول التاريخ الصحي للموظف والأمراض والحوادث التي قد يتعرض لها خلال العمل.
 - سجل النظميات والشكاوي.
 - سجل الحركة الوظيفية ويشمل النقل، التقاعد، انتهاء الخدمة.
 - سجل التعيين.
 - سجل المسابقات الوظيفية
- كل ما ذكر صحيح

عند استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في ----- يكون بإمكان الموظفين في اماكن جغرافيه متباعده العمل معا باستخدام الانترنت ((سؤال جديد))

أ / الاستقطاب ب / الاختيار ج / تحليل وتصميم الوظائف د / التدريب

عند استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في الاعلان عن الوظائف المتاحة في الموقع الالكتروني للمنظمة وهو ما يتيح للمتقدمين لفرص العمل في الاتصال وعرض طلباتهم الوظيفيه ، شهادات طلب الوظيفه والسيره الذاتيه

أ / الاستقطاب ب / الاختيار ج / تحليل وتصميم الوظائف د / التدريب

عند استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في قياس قدرات وامكانيات المرشحين المتقدمين لطلب الوظائف من خلال : الامتحانات ، الفيديو ، او الانترنت في محاكاة لتحديات العمل

أ / الاستقطاب ب / الاختيار ج / تحليل وتصميم الوظائف د / التدريب

عند استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في تقديم برامج تدريبيه مختلفه على مواقع الشبكه في اي مكان واي وقت

أ / الاستقطاب ب / الاختيار ج / تحليل وتصميم الوظائف د / التدريب

عند استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في بإمكان المتقدمين للعمل او حتى الموظفين الحاليين معرفة مستويات الاجور وتفصيلات العلاوات وجمع معلومات متكامله عن المنافع والحوافز الماليه

أ / الاستقطاب ب / الاختيار ج / تحليل وتصميم الوظائف د / الاجور والحوافز

من مراحل محتوى الدراسة والتحليل؟

- المرحلة الاولى :دراسة الجدوى
 - المرحلة الثانيه :التصميم الاول للنظام
 - المرحلة الثالثه : الدراسة الهندسيه
 - المرحلة الرابعه : اختبار النظام ثم التنفيذ
 - المرحلة الخامسه : مراقبه النظام والتقييم
- كل ما ذكر صحيح

من مراحل الانتقال من النظام اليدوي الى النظام الآلي ((سؤال جديد)) ((في عام 1433 و 1434))
أ /دراسه الجدوى ب /التدريب ج /توزيع المهام د /توصيف الوظائف

تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام مكيّنة (النظام الآلي) الموارد البشرية في ؟ (من اسئله الدوغان)
أ -التصميم الأولي للنظام
ب - دراسة الجدوى
ج - الدراسة الهندسية
د - اختبار النظام

الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول الى نظام مكيّنة (النظام الآلي) الموارد البشرية هي : (من اسئله الدوغان)
أ -التصميم الأولي للنظام
ب -دراسة الجدوى
ج -الدراسة الهندسية
د -اختبار النظام

جميع مايلي من النتائج المتوقعة من ميكنة اداره الموارد البشريه ماعدا ((سؤال جديد))
أ /تقديم المعلومات التي تساعد في حل المشكلان بسرعه وفاعليه
ب /ضعف وسائل الاتصال بين الادارات التنفيذ والاستشاريه
ج /تخفيض حجم المساحات المخصصه لحفظ ملفات وسجلات الافراد
د /ربط نشاطات الموارد البشريه بوظائف التخطيط الاستراتيجي في كامل المنظمه

جميع مايلي من النتائج المتوقعة من ميكنة إدارة الموارد البشرية ماعدا
- التحديد الواضح لأهداف نظم معلومات الموارد البشرية.
- تخفيض حجم المساحات المخصصة لحفظ ملفات وسجلات الأفراد.
- ربط نشاطات الموارد البشرية بوظائف التخطيط الاستراتيجي في كامل المنظمة.
- تقديم المعلومات التي تساعد في حل المشكلات بسرعة وفاعلية.
- تقديم معلومات مفيدة تساعد في تخطيط النمو والمسار الوظيفي للموظفين.
- تنفيذ برامج التدريب استنادا على الدراسات تحليليه موسعة على الاحتياجات الفعلية في جميع وحدات المنظمة
- تحسين وسائل الاتصال بين الإدارات التنفيذية والاستشارية.
- ضعف وسائل الاتصال بين الادارات التنفيذ والاستشاريه

من مجالات استخدام ميكنة ادارة الموارد البشريه في الاستقطاب والتوظيف ((سؤال جديد))
أ /فحص طلبات التوظيف

ب /تطور الاجور والرواتب لكل فرد من الافراد

ج /تحديد الاحتياجات التدريبية وكذلك تكلفتها

د /تكلفة الخدمات بالصحة , العلاج , التأمين , الحوادث , المعاشات

من مجالات استخدام ميكنة ادارة الموارد البشريه في الاستقطاب والتوظيف

- فحص طلبات التوظيف
- تحليل تكلفة مصادر الاستقطاب
- تحليل تكلفة التعيينات لكل وظيفة
- مصادر التوظيف الداخلي المحتملة
- تحليل معدل دوران العمالة او الغياب
- تحليل برامج الترقية، تكلفة الأجور والرواتب، حالات الفصل من الخدمة
- ادارة الاختبارات لغرض التوظيف أو تقويم الأداء
- اجراء المقابلات من خلال الفيديو
- كل ما ذكر صحيح

من مجالات إداره التعويضات.

- إعداد ميزانية الافراد السنوية.
- تطور الأجور والرواتب لكل فرد من الأفراد.
- الربط بين تقويم الأداء وزيادات الأجور ، واستقصاء وتعديلات الأجور.
- الربط بين معدلات الأجور ودرجات الوظائف ومراتبها
- كل ما ذكر صحيح

من مجالات استخدام ميكنة ادارة الموارد البشريه في تخطيط الاحتياجات البشريه والتدريبية ((سؤال جديد))

أ /متابعة التغيرات والتعديلات في برامج الخدمات

ب /الربط بين معدلات الاجور ودرجات الوظائف ومراتبها

ج /تقدير الاحتياجات المستقبلية من الافراد

د /تحليل تكلفه التعيينات لكل وظيفة

تخطيط لاحتياجات البشرية والتدريبية

- تقدير الاحتياجات المستقبلية من الأفراد، وجدولة مواعيد التدريب للأفراد.
- تحديد الاحتياجات التدريبية وكذلك تكلفتها.
- مراجعة مخزون المهارات البشرية، تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للأفراد.
- تخطيط الإحلال، وتحليل سجلات الحوادث
- كل ما ذكر صحيح

الخدمات تتكون من

- تكلفة الخدمات بالصحة والعلاج، والتأمين، الحوادث، والمعاشات.
- متابعة التغيرات والتعديلات في برامج الخدمات.
- التعريف والإعلام بالخدمات المختلفة للمواطنين
- كل ما ذكر صحيح

من مراحل عملية معالجة البيانات في إدارة الموارد البشرية
 -مرحلة إعداد البيانات المختلفة في نشاطات الافراد وبعض النشاطات المرتبطة بهذا الجانب (المدخلات)
 -مرحلة معالجة البيانات أو العمليات حيث يتم اختيار الأساليب والتقنيات المختلفة التي سيتعامل معها الحاسب
 من اجل تحويل البيانات إلى معلومات جاهزة للاستخدام.
 -الحصول على المعلومات في أي أشكال وتبويبات متعددة في شتى مجالات الموارد البشرية ومن خلال هذه
 المعلومات يستطيع المديرون اتخاذ بعض القرارات أو التصدي لبعض المشكلات.
 -الرقابة على أداء النظام سواء في التعديلات المحدثة على المدخلات أو البرامج والأساليب المستخدمة لتحويل
 البيانات إلى معلومات.
 -كيفية الاستفادة من التغذية المرتدة من المعلومات في مجال تطوير البيانات أو البرامج
 - كل ما ذكر صحيح

إذا قررت المنظمة التخطيط لشراء خدمات معينة من برامج نظم معلومات الموارد البشرية
 فإن عليها الأخذ في الحسبان ((سؤال جديد))
 أ /هل يمكن للبرامج المشتراه ان تتكامل مع بقية البرامج الاخرى
 ب /اعجاب المدير بتصميم البرنامج
 ج /الوان البرنامج
 د /معرفة المدير بمصمم البرنامج

إذا ما قررت المنظمة التخطيط لشراء خدمات معينة من برامج نظم معلومات الموارد البشري فإن عليها الأخذ
 الاعتبارات:
 - هل يمكن للبرامج المشتراة أن تتكامل مع بقية البرامج الأخرى سواء من حيث الأجهزة المستخدم أو من حيث
 مدة وفاعلية الاستخدام.
 - تحديد المسموح له بالدخول على النظام وطلب المعلومات أو إعطائها.
 - ما هي الوظائف المتعددة التي يمكن أن تتواجد على الموقع.
 - كيف يمكن توسيع الطاقة الاستيعابية للموقع في المستقبل
 - كل ما ذكر صحيح

تعتبر وظيفه خبير تصميم وتحليل الوظائف من الوظائف
 أ /الاساسيه
 ب /التخصصيه
 ج /القياديه
 د /تنفيذيه

عندما يكون الهدف من عمليه التقويم هو منح علاوة يميل بعض الرؤساء الى اعطاء موظفيه علامات مرتفعه
 حرصا على توطيد علاقته معهم وهذه من شكلات عمليه تقويم الاداء التي تعرف ب
 أ /التحيز الشخصي
 ب /تأثير الهاله
 ج /التشدد والليونه
 د /التأثير الاداري