

الاسم للسريل ايلما سبله فانت تجعل الحسم

الاسم للسريل

مراجعة مولدو بصرية

إيجراء: Nutella Fallatak

بسم الله الرحمن الرحيم

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية:

التحول من الدور التنفيذي الإستشاري إلى الدور الإستشاري

الإستشاري إلى الدور التنفيذي الإستشاري

التخطيطي إلى الدور الرقابي

الرقابي إلى الدور التخطيطي

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

ما عدا:

حب المال

الأمانة

الطموح

الإخلاص

ترى (.....) أن الأفراد أصل من أصول المنظمة والإنفاق عليهم يمثل إنفاقاً استثمارياً:

منهج الإدارة العلمية

إدارة الموارد البشرية

مدرسة العلاقات الإنسانية

إدارة الأفراد

من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية:

الموقع الجغرافي

أوضاع التنافسين

ظروف سوق العمل

الظروف السياسيـه

يتم إجراء تحليل للعمل في جميع الحالات التالية ما عدا:

عند تغيير المدير العام للمنظمة ✓

عند تأسيس المنظمة لأول مرة

عند إستحداث وظائف وأعمال لأول مرة

عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الوظيفة

من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

تنظيم الموارد البشرية

علاقات الموظفين ✓

رقابة الموارد البشرية

قيادة الموارد البشرية

من مهام (.....) تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات:

تخطيط الموارد البشرية

تنظيم الموارد البشرية ✓

تنسيق الموارد البشرية

توجيه الموارد البشرية

هدف (.....) تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة ولا مانع من تلبية بعض رغبات الأفراد:

منهج الإدارة العلمية

إدارة الموارد البشرية

مدرسة العلاقات الإنسانية

إدارة الأفراد ✓

شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين للمنظمة يندرج ضمن:

تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية

توجيه الموارد البشرية ✓

تنظيم الموارد البشرية

رقابة الموارد البشرية

تعد عملية مراجعة المعلومات وتطويرها أو تعديلها حسب الظروف ضمن أي من القواعد

الإستقطاب التالية:

دراسة أوضاع سوق العمل

مركزية سياسة الإستقطاب ✓

المراجعة الشاملة لقواعد الإستقطاب

التحليل المنظم لمصادر الإستقطاب

تلجأ المنظمات إلى الإستقطاب الداخلي في حالة:

عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية ✓

وجود فائض من مواردها البشرية

وجود توازن في توزيع مواردها البشرية

وجود نقص في مواردها البشرية

جميع الإجابات التالية من شروط المقابلة الفعالة ما عدا:

تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة

التسلسل في توجيه الأسئلة

المراجعة المسبقة لإستمارة طلب التوظيف

التركيز على الأسئلة الخاصة ✓

التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد:

التدريب

التعيين

تقويم الأداء

التهيئة المبدئية ✓

من أهداف عملية تقييم الوظائف:

الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور

تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجراً على من سواها ✓

توخي العدالة في نظام الأجور الحالي

التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها حيث يتم إختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم

ترتب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعدياً أو تنازلياً وتسمى هذه الطريقة ب:

طريقة الترتيب البسيط ✓

الدرجات

التصنيف الوظيفي

طريقة مقارنة العوامل

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

التوسع الوظيفي

التدوير الوظيفي ✓

التدريب الوظيفي المبرمج

غير المبرمج

من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب:

معرفة تكاليف التدريب

معرفة مقدمي البرامج التدريبية

الإحتفاظ بمكاسب التدريب ✓

إقامة التدريب خارج البلاد

أي من التالي ليس من خطوات عملية تقويم الأداء:

تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

تقويم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي ✓

تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً

من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء:

نقص المستوى التعليمي ✓

عدم وضوح الأهداف

تعدد مصادر الأمر

نقص المعلومات

لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء يجب:

الإعتماد المطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقويم

إختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة ✓

منع الموظف من الاعتراض على نتائج عملية التقويم

جميع الإجابات التالية تعتبر من طرق جمع البيانات عن تحديد الإحتياجات التدريبية

للأفراد ما عدا:

إختبارات المهارات

مقابلات الموظفين

المناقشات الجماعية

الندوات العامة ✓

من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الإستخدام هي:

طريقة الدرجات

مقارنة العوامل

التصنيف الوظيفي

من مزايا الإستقطاب الداخلي:

يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها

جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة

إنسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

ضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار:

إعداد المعايير الموحدة للإختبارات والمقابلات والإجراءات

البحث عن نقاط الضعف

العلنية في إجراء الإختيار

البحث عن نقاط القوة

تحديد هيكل رسمي وثابت إستناداً إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة وهذا ما

يمثل مرجعاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة يعتبر من:

أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

أهداف عملية تقييم الوظائف

مسئولية تقييم الوظائف

طرق تقييم الوظائف

من المواصفات التي يجب أن تتوفر في لجنة تقييم الوظائف:

لا يشترط أن تكون على علم شامل بالوظائف التي ستقيم في كافة أرجاء المنظمة

أن تكون على علم مسبق بالطرق المستخدمة في عملية تقييم الوظائف ✓

لا يشترط أن تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات

أن تكون أعمار أعضاء اللجنة فوق الأربعين سنة

(.....) هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمل به الفرد ولكنه لا يمثل

الأجر المدفوع نقداً حيث أن هناك مبالغ يجب خصمها من هذا الأجر:

الأجر

الراتب

الأجر النقدي ✓

الأجر الحقيقي

ساهم التعاقد والشراء الجماعي للعديد من المنافع إلى تخفيض تكلفتها على الموظفين

ويعد ذلك من:

أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات

سلبيات برنامج المنافع والخدمات

أهمية برامج المنافع والخدمات ✓

أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

جميع الإجابات التالية تعتبر من أنواع برامج المنافع ما عدا:

الإجازات والعطلات

التامين

الضرائب

من العوامل المؤثرة في رسم الهيكل العام للأجور تكاليف المعيشة والحد الأدنى للأجور وهي من:

الإعتبرارات الإجتماعية

التنظيمية والإدارية

الإقتصادية

النفسية

من الصور التي قد يأخذها التدخل الحكومي في تنظيم الأجور:

دعم المنظمات على حساب الموظفين

حالة الخلاف بين المنظمة والموظفين

إرتفاع أسعار النفط في العالم

لا تتدخل الحكومة في تنظيم الأجور

تتطلب هذه الطريقة مقارنة المكونات الأساسية لكل وظيفة مع الوظائف الأخرى

حيث أن عوامل المقارنة هي المسؤولية، المهارة، الجهد العضلي والفكري وظروف العمل:

طريقة مقارنة العوامل

طريقة الترتيب البسيط

طريقة المقارنة الشاملة

طريقة التصنيف الوظيفي

المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقة

سليمة يعد من:

- أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

أهداف عملية تقييم الوظائف ✓

مسئولية تقييم الوظائف

طرق تقييم الوظائف

يتطلب لنجاح البرامج الصحية جميع مايلي ما عدا:

رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين

وجود جهاز إسعاف متكامل لتخلف الحالات

التعاقد مع المستشفيات لتقديم الخدمة الصحية المناسبة عند الحاجة

عدم الحاجة لإعتراف الإدارة العليا بأهمية تلك البرامج ✓

من خطوات الإرشاد والتوجيه : التخطيط للتطوير الوظيفي وتعني:

يقوم الموظف والا موجه مجتمعين بمقارنة المعلومات وتقويمها ثم الوصول إلى اتفاق

مشترك .

يضع الموجه مع الموظف خطة العمل التي يتم بموجبها إعداد الموظف للمسار الوظيفي ج .

الإلتحاق ببرامج التدريب والتعليم، والتدوير الوظيفي ✓

يقوم الموظف والموجه كل على حدة بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي

يقوم الموظف والموجه كل على حدة بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي

من مسئولية الموظف تجاه تطوير مساره الوظيفي:

إكتشاف نفسه وقدراته وطموحاته ومكان قوته وضعفه ✓

استخدام نظام الإختبارات لإكتشاف المواهب

إهتمام بنتائج الإعلانات الداخلية عن الموظف

البحث عن واسطة لترقيته لوظيفة أفضل

من أنشطة رقابة الموارد البشرية:

تقويم إجراءات وقواعد العمل ✓

تقويم مصاريف المنظمة

تقويم كفاءة آلات الإنتاج

تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

يقصد باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجالات الموارد البشرية ✓

الممارسات الكلامية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

الممارسات التوجيهية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

الممارسات الكتابية

(.....) تمثل توجيهات أو قواعد إرشادية ومساعدة المديرين في تحقيق الأهداف

وتحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات:

قواعد عمل إدارة الموارد البشرية

رسالة إدارة الموارد البشرية

خطط

جميع ما يلي أسباب ودواعي إستخدام الميكنة في إدارة الموارد البشرية ما عدا:

توفير في التكاليف, السرعة في الوقت, والإختصار في الجهد

✓ خفض عدد الموظفين بتسريح عدد كبير منهم لتوفير التكاليف

الحاسب الآلي وسيلة سريعة ودقيقة في رصد المعلومات وتقديمها للمساعدة في إتخاذ

القرارات

يساند المنظمة في إتخاذ العديد من القرارات ليس في نشاط الموارد البشرية فحسب,

بل في القطاعات الأخرى

تعتبر قرارات تجديد العقود أو إنهاؤها من (.....) لعملية تقويم الأداء:

✓ الأهداف الإدارية

أهداف التوجيه والإرشاد

أهداف البحث العلمي

الأهداف المرصودة

(.....) يعني البقاء لمدة طويلة في وظيفة مادون ترقية, أو نقل مكان أفضل:

الخبرة الوظيفية

✓ الجمود الوظيفي

الثبات الوظيفي

التنزيل الوظيفي

تعتبر مرحلة من مراحل الانتقال من النظام الى دوي الى النظام الالي

1. التصميم الأولي للنظام ✓

2. التدريب

3. توزيع المهام

4. توصيف الوظائف

عملية تخطيط الموارد البشرية تشمل

الاستقطاب والاختيار والتعيين

التدريب وتقويم الأداء

تخطيط المسار الوظيفي وتحديد الاحتياجات النوعية والكمية من الأفراد

كل ما ذكر صحيح ✓

تساعد المنظمة على تبني سياسة إنتاج أكثر بتكلفة أقل من

اهداف إدارة الموارد البشرية

اهداف المنظمة

اهداف التنظيم

أهمية واهداف تخطيط الموارد البشرية ✓

هو العملية التي تقوم بمقتضاها المنظمات بتحديد رسالتها وأهدافها البعيدة المدى

وأسلوب تحقيق هذه الأهداف

التخطيط

الاستراتيجية

التخطيط الاستراتيجي

لا شيء مما سبق

واحدة من الآتي ليست من اهداف تخطيط الاحتياجات البشرية

إعداد ميزانية الموارد البشرية في مجال التدريب والتوظيف

المحافظة على طاقة المنظمة البشرية وزيادة دافعيتها للعمل وتساعد الادارة في تحقيق

اهدافها (انتاجية اكبر وتكلفة اقل)

تحقيق التكامل بين الخطة الاستراتيجية للمنظمة وبين استراتيجية إدارة الموارد

البشرية

تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

من أساليب تقدير الطلب الكمية

تحليل الاتجاه

التقدير على اساس مراكز العمل

طريقة دلفي

العمل المطلوب منهم

تقدير الطلب والعرض المتوقع من إدارة الموارد البشرية والتوفيق بينهم يعد من

خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية

خطوات تقدير الاحتياجات البشرية

خطوات عملية تحليل الوظائف

خطوات الاختيار

يوضح التكلفة المتوقعة لاستقطاب الأفراد والعمل المطلوب منهم

تحليل العرض المتوقع من داخل المنظمة

تحليل الطلب ✓

تحليل العرض المتوقع من خارج المنظمة

كل ما ذكر صحيح

من أساليب تقدير الطلب

نوعية وكمية

مادية ونوعية

عامة وخاصة

كمية وغير كمية ✓

جميع الخيارات التالية من الأساليب الكمية ماعدا

طريقة التجربة والخطأ ✓

طريقة الاتجاه

طريقة تحليل المعادلات

طريقة تحليل معامل الارتباط

من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي

الإستبيان وسجل الموظف

مخزون المهارات وطرائق الإحلال ونظم المعلومات الالية ✓

المقابلات والملاحظات

جميع ما ذكر صحيح

من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة الفائض

اطالة سن التقاعد

تحسين نظام الأجور

تخفيض عمليات التوظيف ✓

زيادة ساعات العمل

من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز

تشجيع التقاعد المبكر

اللجوء الى سياسة إنهاء الخدمة

اللجوء الى مصادر جديدة للتوظيف ✓

تخفيض ساعات العمل

استخدام وسائل الإقناع خلال الاتصال النشط يكون في حالة

التوافق بين الكميات المطلوبة والمعرضة (حالة استقرار)

زيادة الطلب على العرض (حالة عجز) ✓

زيادة العرض على طلب (حالة فائض)

لاشيء مما سبق

يهدف التدريب الى:

تحديد المسار الوظيفي

كسب مهارة لاتقان عمل معين ✓

تخطيط الوظيفة

لاتوجد اجابة صحيحة

من فوائد التدريب للفرد:

يزيد من حدة المنافسة بين الموظف وزملائه في العمل

يساهم في نقل الموظف من منظمته

يحسن من اداء الموظف ✓

لاتوجد اجابة صحيحة

عملية تخطيط الموارد البشرية تشمل

الاستقطاب والاختيار والتعيين

التدريب وتقويم الأداء

تخطيط المسار الوظيفي وتحديد الاحتياجات النوعية والكمية من الأفراد

كل ما ذكر صحيح ✓

تساعد المنظمة على تبني سياسة إنتاج اكثر بتكلفة اقل من

اهداف إدارة الموارد البشرية

اهداف المنظمة

اهداف التنظيم

أهمية وأهداف تخطيط الموارد البشرية ✓

هو العملية التي تقوم بمقتضاها المنظمات بتحديد رسالتها وأهدافها البعيدة المدى

وأسلوب تحقيق هذه الأهداف

التخطيط

الاستراتيجية

التخطيط الاستراتيجي ✓

لا شيء مما سبق

يساعد التعليم في:

✓ زيادة المعارف والعلوم العامة

زيادة الخبرة الفردي

تحسين المهارة لعمل معين

كسب علاقات اجتماعية

التدوير الوظيفي هو:

اسناد واجبات اضافيه للموظف

✓ نقل الموظف لوظيفة اخرى خلال فترة محددة

اتباع خطوات مبرمجه متتابعه للعمل

لاتوجد اجابة صحيحة

الاجر العادل من وجهة نظر العامل :

✓ الاجر الذي يلبي مطالب الحياة الاساسية

احد عناصر التكاليف

الاجر الصافي المدفوع

لاشيء مما سبق

من الاعتبارات التنظيميه التي يبني عليها رسم الهيكل العام للاجور في المنظمه:

تكاليف المعيشه

عوامل العرض والطلب

معدلات الاجور المماثله ☒

لاشيء مما سبق

واحده من الاتي لاتدخل ضمن خطوات تحديد الاجور:

تحديد عدد الافراد الموجودين حاليا ☒

تحديد عدد سنوات الخبرة

تحديد عدد ساعات العمل

تحديد حجم الاعمال المطلوبه

تشير الترقيه الى مناصب اعلى في خط الوظيفه الواحد الى:

المسار الوظيفي

التطوير الوظيفي ☒

الامن الوظيفي

تصميم المسار الوظيفي

مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلاليه هي

مرحلة:

التأسيس

التقدم

الاستعداد للتقاعد

المحافظة على المكاسب

تعرف عملية احوالة القضيه مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل الى جهة خارجيه

محايدته يتفق عليه الطرفان

بالتحكم

بالحكمه

بالتحكم

بالحوكمة

اسناد واجابات اضافيه للموظف في وظيفته يتم ضمن:

التوسيع الوظيفي

الضبط الوظيفي

التدوير الوظيفي

التدريب الوظيفي المبرمج

وجدت إدارة الموارد البشرية في حضارة ما قبل الإسلام ك.....

مهنة

منهج

لا شيء مما سبق

تتمثل اهداف عملية تقويم الاداء في:

اهداف التوجيه والارشاد

اهداف اجتماعية

اهداف تنظيمية

لا توجد اجابة صحيحة

يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن:

اهداف التنمية المحلية

اهداف البحث العلمي

الاهداف الادارية

اهداف التوجيه والارشاد

من الخصائص المستمدة من الدين الاسلامي والتي يجب ان تتوفر في قيادة إدارة الموارد

البشرية .

قدرة اقناع اصحاب المصالح

مراعاة تقوى الله والخوف منه

القدرة على الاتصال بمختلف الاشكال

الواسطة

من اسباب النجاح المحدود لمدرسة العلاقات الانسانية

عدم ثبوت مقولة ان العامل السعيد هو عامل منتج ✓

اهداف العامل اقتصادية فقط

عدم التكامل بين نشاطاتها هي ذاتها

لا شيء مما سبق

من نواحي القصور في ادارة الافراد

عدم التكامل بين نشاطاتها

عدم التناسق و التكامل بين نشاطات ادارة الافراد والادارت الاخرى

الدور المحدود في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة (دورها استشاري)

جميع ما سبق ✓

فريدريك تايلور رائد منهج .. ؟

✓ الادارة العلمية

العلاقات الإنسانية

التون مايورائد منهج ..

1- الإدارة العلمية

✓ 2- العلاقات الانسانية

قوة عمل متجانسه و منتج و فعال و مستقرة وتحقيق الانتماء و الولاء وتنمية قدرات

الافراد ؟

✓ من اهداف الموارد البشرية

من مرتكزات الاسلاميه

من سياسات الموارد البشريه

من منهج الاداره العلميه

تنميه قدرات الافراد :

1- عن طريق التدريب .. ✓

2- ارضاء الموظفين ...

تحقيق الانتماء والولاء

1- عن طريق التدريب ..

2- ارضاء الموظفين ... ✓

تيجته لقصور مناهج الاداره العلميه والعلاقات الانسانيه ظهرت.....

1- العلاقات الانسانيه

2- الاداره العلميه

3- اداره الافراد ✓

تحقيق اقصى إنتاجيه للمنظمه ..

1- اداره العلميه

2- اداره الافراد ✓

3- العلاقات الإنسانية

يقصد باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية :

1- إدارة الافراد

2- الممارسات التنفيذية الفعلية ✓

3- إنتاجية المنظمة

من أمثلة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

1- قوة عمل مستقرة وقوة عمل منتجة

2- تقديم حوافز مالية - ترقية داخل المنظمة - تعيين الخريجين ✓

تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى ؟

1- تقديم حوافز مالية

2- الغرض الرئيسي لها وسبب وجودها ✓

تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية .

1- إدارة الافراد

2- الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ✓

3- الانتقادات الموجهة لمدرسة العلاقات الإنسانية

الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية

1- تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة

2- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية . ✓

3- الممارسات التنفيذية الفعلية

زيادة فعالية سياسة الموارد البشرية

1- أن تكون مكتوبة

2- أن تعمم على جميع العاملين

3- أن تراجع من حين إلى آخر

4- جميع مذكر ✓

1. أن تكون مكتوبة . 2. أن تعمم من جميع العاملين. 3. أن تراجع من حين إلى آخر

1- من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية

2- من زيادة فعالية سياسة الموارد البشرية ✓

3- من أمثلة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

من المجالات التي تناولها الإسلام في قيادة وإدارة الأفراد ؟

1-الوسطية

2-الإنسانية

3-الانتماء الى الجماعة

4-الاختيار والتعين والمسؤولية والتفويض والقيادة والرقابة على الافراد ✓

جميع الخيارات التالية تعد من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ما

عدا ؟

1-الوسطية

2-الإنسانية والانتماء الى الجماعة

3-تحديد الصفات لمن يشغل الوظائف العامة والخاصة ✓

4-التفاعل مع المتغيرات البيئية

حسب منهج الإدارة العلمية ؟

- 1- ينظر الى العامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال
- 2- العامل يعامل مثل الأله والموارد الطبيعية
- 3- تحدد معايير الإنتاج وفق اسلوب علمي واضح هو قياس الحركة والزمن
- 4- جميع مذكر ☒

أسباب النجاح المحدود لدرسة العلاقات الإنسانية ؟

- 1- تجاهلت الجوانب الاجتماعية والنفسية والعاطفية للعامل
- 2- عدم ثبوت مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج
- 3- تناست ان العوامل التي تحفز الأفراد في العمل كثيرة وليست فقط المعاملة الإنسانية كطرق تقييم الأداء
- 4- 2 و 3 ☒

عدم التناسق والتكامل بين نشاطات إدارة الافراد ونشاطات الإدارات الأخرى يعد من نواحي القصور والانتقادات التي وجهت الى ؟

- 1- منهج الإدارة العلمية
- 2- منهج العلاقات الإنسانية
- 3- منهج إدارة الافراد ☒

4- لا شيء مما سبق

إدارة الافراد كقسم او جهاز ؟

- 1- تعتبر جزءاً من مهام الادارة

2- هي كل مدير في المنظمة يمارس وظيفة الأفراد في القطاع الذي يرأسه

3- تتولى مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد وتوفير احتياجاتهم ✓

4- جميع ما ذكر صحيح

ترى إدارة الموارد البشرية أن ؟

1- الافراد عنصر إنتاجي تابع تتصرف فيه المنظمة

2- الافراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة ✓

3- ينظر للعامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال

4- لا شيء مما سبق

تعد إدارة الموارد البشرية إدارة ؟

1- تنفيذية ✓

2- استشارية

3- دولية

4- جميع ما ذكر صحيح

إدارة الموارد البشرية تعني ؟

1- هي سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين

2- هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والحفاظة عليهم في إطار تحقيق

أهداف المنظمة وأهدافهم .

3- هي إدارة وظيفة أساسية في المنظمات تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية من خلال استراتيجية تشمل سياسات وممارسات متوافقة مع استراتيجية المنظمة

4- جميع مذكر ✓

مما يساعد على زيادة فعالية سياسة الموارد البشرية على تحقيق النتائج المرجوة أنها لابد؟

1- أن تتعارض مع أهداف المنظمة

2- أن تقتصر على قسم بالمنظمة

3- أن تكون مكتوبة ✓

4- جميع ما ذكر صحيح

العمليات التي تتحرك من خلالها إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها هي؟

1- التخطيط

2- التنظيم

3- التوجيه والرقابة

4- جميع ما ذكر صحيح ✓

تقدير العمالة المطلوبه يعد من خطوات ؟

1- تنظيم الموارد البشرية

2- توجيه الموارد البشرية

3- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية ✓

4- رقابة الموارد البشرية

جميع الخيارات تعد من خطوات توجيه الموارد البشرية ما عدا ؟

1- تحليل الوضع الراهن ✓

2- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم

3- حل الصراعات والمشاكل وشرح المهام والأعمال المطلوبة

4- دعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم

تحديد الاهداف وفلسفة الموارد البشرية في المنظمة من ؟

1- خطوات رقابة الموارد البشرية

2- خطوات تخطيط احتياجات من إدارة الموارد البشرية

3- خطوات توجيه الموارد البشرية

4- خطوات تنظيم الموارد البشرية ✓

تقويم إجراءات قواعد العمل وتقويم معدل دوران العمل والغياب من خطوات

1- تنظيم الموارد البشرية

2- رقابة الموارد البشرية ✓

3- تخطيط احتياجات الموارد البشرية

4- توجيه الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية يرتبط في كل الادارات في المنظمة ويؤثر فيهم

التسويق

المالية

الانتاج

المخازن والمستودعات

جميع ما ذكر ✓

من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية ؟

1 الموقع الجغرافي ✓

2 اوضاع المنافسين

3 ظروف سوق العمل

4 الظروف السياسية

التخطيط للموارد البشرية يندرج تحت جوانب

توجيه الموارد البشرية

تخطيط استقطاب واختيار وتعيين ✓

جميع ما سبق

لاشي مما سبق

اسلوب جمع المعلومات:

الملاحظة

المقابلة

الاستقصاء

الجوله ع مباني الجامعه للطلاب المستجدين من طرق؟

التدريب

الترفيه

التهيئة المبدئية

من المهارات السلوكية المطلوبة لإدارة الموارد البشرية؟

1- القدرة على التفكير المنطقي

2- التنبؤ

3- الاتصال والتفاوض

4- اتخاذ القرار

الاستشارات والتوجيه من؟

1- الوظائف القيادية

2- الوظائف الكتابية

3- الوظائف التخصصية

4- الوظائف الاستشارية

تعويض وصيانة الموارد البشرية وعلاقات الموظفين وتنمية وتخطيط الموارد البشرية

من

1- اهداف إدارة الموارد البشرية

2- النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ✓

3- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

4- العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية الأخرى

يوجد اشتراك بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية الأخرى عن طريق ؟

1- المحافظة على الأمن والسلامة وعلاقات الموظفين

2- تنمية الكوادر البشرية

3- تدبير الكوادر البشرية

4- جميع ما ذكر صحيح ✓

تحديد نمط مركزي أو لامركزي إدارة الموارد البشرية هو أحد خطوات ؟

1- تخطيط الموارد البشرية

2- تنظيم الموارد البشرية ✓

3- توجيه الموارد البشرية

4- تقويم الموارد البشرية

تصنف الوظائف ضمن إدارة الموارد البشرية إلى ؟

1- تخصصية - إستشارية - مهنية

2- قيادية - تخصصية - كتابية ✓

3- إدارية - مهنية - مساندة

4- إستشارية - قيادية - مهنية

إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين ؟

1- تحليل الوظائف

2- المسار الوظيفي ✓

3- التطوير التنظيمي

4- الاستقطاب

تحليل الوظائف في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية يدرج تحت إدارة

1- الرواتب والأجور

2- تنمية الموارد البشرية

3- تخطيط الموارد البشرية ✓

4- علاقات الموظفين

تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

1- المهارات الفنية

2- المهارات الإنسانية

3- المهارات السلوكية

4- المهارات الفكرية ✓

تكمن أهمية تحليل الوظائف في ؟

1- تحديد اطار العمل المطلوب من كل فرد ✓

2- تطوير أداء المدراء والمشرفين

3- تحسين بيئة العمل

4- لا شيء مما سبق

من الجوانب التي يركز عليها خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة

بتحليل الوظائف ؟

1- سلوكيات العمل - الواجبات الوظيفية - موصفات شاغل الوظيفة

2- الأدوات المستخدمة- ظروف العمل- معايير الأداء

3- 1 و 2 ✓

4- تقويم الأداء

هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد

المناسبين لشغلها ايضاً هي عملية يتم من خلالها جمع المعلومات عن طبيعة وظائف

المنظمة، وتحليلها، وتلخيصها، وتقديمها في شكل قوائم مكتوبة تبين مهامها،

ومسؤولياتها، وصلاحياتها، والمناخ المادي والنفسي والاجتماعي

1- الاختيار

2- الاستقطاب

3- تحليل الوظائف ✓

4- التدريب والتطوير

تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل هي خطوة أساسية من ؟

1- اهداف الموارد البشرية

2- أهمية تحليل الوظائف

3- خطوات عملية تحليل الوظائف ✓

4- مبررات تحليل العمل

تكمن أهمية تحليل الوظائف في ؟

1- تحديد الحوافز المناسبة للوظيفه

2- تحديد إطار العمل المطلوب من كل فرد

3- تساعد في تحديد حجم العمل وبالتالي عدد ونوع الوظائف اللازمة

4- كل ما ذكر صحيح ✓

من طرق جمع المعلومات قوائم التدقيق والمراجعة وهي عبارة عن ؟

1- نموذج يضم أسئلة عن طبيعة الوظائف وممارستها

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

3- استمارة مطبوعة تصف ماهية الأعمال والوظائف المراد تحليلها ✓

4- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

من معايير المفاضلة ؟

1- السرعة والتكلفة والدقة ✓

2- الاستقصاء

3- سجل الموظف

4- الملاحظة والمقابلة

من خطوات عملية تحليل الوظائف إعداد بطاقة توصيف الوظيفة وتتضمن ؟

1- معلومات عن الوظيفة

2- واجبات الوظيفة

3- مسؤوليات الوظيفة ومتطلبات شاغل الوظيفة

4- جميع ما ذكر صحيح ✓

من اساليب جمع المعلومات ؟

1- الاستبيان وقوائم التدقيق والمراجعة

2- المقابلة وسجل الموظف والملاحظة

3- جميع ما ذكر صحيح ✓

4- بطاقة توصيف الوظيفة

مبررات عملية تحليل العمل ؟

1- عند تأسيس المنظمة لأول مرة.

2- عند استحداث وظائف وأعمال لأول مرة.

3- عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الأعمال والوظائف والتغييرات التنافسية المستمرة

4- جميع ما ذكر صحيح ✓

تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

1- عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف

2- عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف

3- عملية متوازية مع عملية تحليل الوظائف

4- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

استخدام سجل الموظف العام من ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية ؟

1- تحديد مصادر المعلومات

2- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها

3- تحليل ومراجعة المعلومات

4- اختيار أسلوب جمع المعلومات

تفرض التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ؟

1- عملية مستمرة بالمنظمة

2- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها

3- مرة واحدة كل سنة

4- مره واحدة عند تأسيس المنظمة

عملية تخطيط الموارد البشرية تشمل

1- الاستقطاب والاختيار والتعيين

2- التدريب وتقويم الأداء

3- تخطيط المسار الوظيفي وتحديد الاحتياجات النوعية والكمية من الأفراد

4- كل ما ذكر صحيح

تساعد المنظمة على تبني سياسة إنتاج اكثر بتكلفة أقل من

1- اهداف إدارة الموارد البشرية

2- اهداف المنظمة

3- اهداف التنظيم

4- أهمية واهداف تخطيط الموارد البشرية ✓

واحدة من الاتي ليست من مبادئ التدريب:

أ- دعم الادارة الاشرافية لعملية الاختيار ✓

ب- تركيز جهود التدريب على حل المشكلات

ج- اقتناع المتدربين بوجود فوائد مباشرة من التدريب

د- التعاون بين كافة الأطراف المشاركة في التدريب

ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى :

أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة

ب- تحديد المستوى المطلوب ن الأداء

ج- معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها او تطويرها ✓

د- معرفة واقع سوق التدريب

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

أ- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية ✓

ب- اختيار البرامج التدريبية

ج- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

د- مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في :

أ-مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

ب-مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

ج-مرحلة تحديد الأساليب التدريبية ✓

د-مرحلة تقويم التدريب

ضمن طرق تحديد التدريب

أ-التدريب على رأس العمل

ب-التدريب خارج العمل

ج-كلا الاجابتين صحيحة ✓

د-كلا الاجابتين خاطئة

عد مرحلة تحديد الأهداف في نظام التدريب :

أ-المرحلة الأولى.

ب-المرحلة الثانية ✓

ج-المرحلة الثالثة

د-المرحلة الرابعة

تتمثل إحدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في:

1-التدوير الوظيفي

2-التوسع الوظيفي

3-التدريب الوظيفي المبرمج

4-التدريب في مقر المنظمة ✓

من وسائل التدريب المستخدمة خارج المنظمة :

أ-المحاضرة

ب-المحاكاة

ج-الوسائل السمعية والبصرية

د-جميع ما سبق ✓

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

1-بالتقويم الإداري

2-بالتقويم المنهجي

3-بتقويم الأداء ✓

4-الأداء الفعال

تتمثل أهمية تقويم الأداء في :

أ-التأكد من عدالة المعاملة بين جميع العاملين

ب-تحديد اصحاب الانجازات بغية اتخاذ قرارات بترقيتهم

ج-توفير تغذية عكسية عن اداء الافراد

د-جميع ما سبق ✓

من اهداف عملية تقويم الاداء :

أ- الاهداف الاداريّة

ب- اهداف التوجيهيّة والارشاد

ج- اهداف البحث العلمي

د- جميع ماسبق

يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل :

أ- يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب

ب- يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب

ج- يتناسب طرديا مع الإنفاق الفعلي على التدريب

د- يغطي الإنفاق الفعلي على التدريب ☒

كلاً من ما يلي يندرج تحت فوائد التدريب في العلاقات الإنسانية والمناخ التنظيمي عدا

واحد:

أ- يحسن وسائل الاتصال بين الأفراد والمجموعات

ب- يقدم معلومات حول الأنظمة والسياسات الإدارية للمنظمة

ج- يقوم بتحسين ربحية المنظمة ☒

د- ينمي الإحساس بأهمية العمل الجماعي وفرق العمل

يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الأداء الوظيفي يحتاجه :

أ- كل العاملين ☒

ب- بعض العاملين

ج- أغلب العاملين

د- العاملون الجدد فقط

من فوائد التدريب للفرد

أ-يزيد من حدة المنافسة بين الموظف وزملائه بالعمل

ب-يساهم في نقل الموظف من منظمته

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

د-لا توجد اجابه صحيحة

يمتاز التدريب عن التعليم بكونه:

أ-يتناول زيادة المعرفة الإنسانية في شتى الحقول

ب-يتم عادة من خلال برامج دراسية طويلة الأجل

ج-يتناول تنمية مهارة الفرد مرتبطة بأهداف وظيفة معينة ✓

د-لاشي مما سبق

يمتاز التعليم عن التدريب بكونه :

أ-يتناول زيادة المعرفة الانسانية في شتى الحقول ✓

ب-يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة

ج-يتم عادة في خلال مدة قصيرة

د- جميع ماذك

العملية التي تسعى إلى تغيير سلوك الفرد أو إكسابه مهاره او معرفة من أجل أن يحسن

من أدائه أو إنتاجيته:

أ-التهيئة

استقصاء مديري الإدارات من

1- طرق التهيئة المبدئية

2- متابعة وتقويم فعالية برنامج التهيئة المبدئية

3- مراحل الاختيار

4- طرق الاستقطاب

واحدة من الاتي ليست من اهداف برنامج التهيئة

1- تعريف الموظفين الجدد وتسهيل عملية انصهارهم بالمنظمة

2- تعريف الموظفين الجدد باهداف المنظمة

3- تعريف الموظفين بواجبات ومسؤوليات العمل

4- تعريف الموظف بزملائه المنافسين له في منظمة أخرى

من فوائد برنامج التهيئة المبدئية:

1- ثبات تكلفة بداية العمل

2- انخفاض كفاءة وحماس الموظفين القدامى

3- التخفيف من مشاعر القلق عند الموظفين الجدد

4- لا شئ مما سبق

من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل

- 1- تحديد الحد الأدنى للأجور
- 2- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن إن تمنحها المنظمة
- 3- إطالة عملية التفاوض ✓
- 4- عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض

واحدة من الاتي ليست من ضمن الاخطاء شائعة في المقابلات:

- 1- الحكم السريع على المتقدم ايجابيا او سلبيا
- 2- البحث عن نقاط القوة في المترشح ✓

3- التأثر بهالة المترشح

4- خطأ الاسئلة المخرج

مراحل وخطوات الاختيار

- 1- الاختبارات
- 2- المقابلات
- 3- الفحص الاول لطلبات التوظيف والسيرة الذاتية
- 4- جميع ما ذكر صحيح ✓

أنواع المقابلات

- 1- موقوفية - مجهدة - جماعية
- 2- اجتماعية - ثقافية - اقتصادية

3- مقننة - غير موجهة

3 + 1 - 4

تقيس تلك الاختبارات مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه ، كما تختلف تلك الاختبارات بحسب نوعية الوظائف ومن أمثلتها الأعمال الميكانيكية والبرمجة الآلية

1- اختبارات القدرات والاستعداد

2- اختبارات الذكاء

3- اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية

4- اختبارات نماذج الأداء

من متطلبات الوظيفة

1- مسؤوليات الوظيفة

2- صلاحيات الوظيفة

3- الخبرة

2 + 1 - 4

ليست من مواصفات الفرد

1- التأهيل العلمي والخبرة .

2- التدريب السابق

3- واجبات الوظيفة

4- المهارات الشخصية

ليست من معايير تقييم برنامج الاستقطاب

1- عدد وتخصص الأفراد المستقطبين

2- تكلفة الاستقطاب

3- المدة الزمنية التي أنجز فيها الاستقطاب

4- الظروف الاقتصادية السائدة (البطالة - التضخم) ☒

5- عدد المصادر التي تم الاتصال بها

من مميزات المصدر الخارجي

1- يزود المنظمة بموارد جديدة تحمل افكار وثقافة جديدة

2- احتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

3- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

4- 1 و 3 ☒

مدى توفر المهارات والخبرات المطلوبة يكون من ضمن

1- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

2- مركزية وسياسة الاستقطاب

3- معايير تقييم برنامج الاستقطاب

4- دراسة اوضاع سوق العمل ☒

مركزية سياسة الاستقطاب تعد من

1- طرق الاستقطاب

2- خطوات الاستقطاب الداخلي

3- قواعد الاستقطاب

4- معايير تقييم برنامج الاستقطاب

يوضح التكلفة المتوقعة لاستقطاب الأفراد والعمل المطلوب منهم

1- تحليل العرض المتوقع من داخل المنظمة

2- تحليل الطلب

3- تحليل العرض المتوقع من خارج المنظمة

4- كل ما ذكر صحيح

تلجأ المنظمة إلى المسار التوظيفي المزدوج من أجل

1- تطور علاقة الموظفين بالمنظمة

2- الاحتفاظ بمكانة المتخصصين الفنيين

3- تقليص عدد الموظفين

4- تسريع عملية اتخاذ القرار

تعتبر وظيفة خبير تصميم وتحليل الوظائف من الوظائف

1. الأساسية

2. التخصصية

3. القيادية

4. تنفيذية

عندما يكون الهدف من عمله التقوي هو منح علاوة على بعض الرؤساء إلى إعطاء

موظفيه علامات مرتفعة حرصا على توطيد علاقته معهم وهذه من مشكلات عمله

تقوى الأداء التي تعرف بـ

1. التحيز الشخصي

2. تأثير الالهة

3. التشدد والليونة

4. التأثير الإداري ✓

جميع الاجابات التالية تعد من مبررات خدمه الامن والسلامة ماعدا

1. الاسباب الأخلاقية

2. الاسباب الاقتصادية

3. الاسباب الروحية ✓

4. الاسباب النظامية

جميع الاجابات التالية تعتبر من أنواع برامج المنافع ماعدا

1. الاجازات والعطلات

2. علاوات التقاعد

3. التامين

4. الضرائب ✓

عني حق التظلم لقرار عقابي صدر ضد الموظف او انتهاك لبنود العقد الموقع بين

الموظف ورب العمل

1. مفهوم الشكاوى ✓

2. مفهوم التحكيم

3. مفهوم الانضباط

4. مفهوم الجزاءات

..... انفصال عن العمل بالمنظمة يتم باختيار الفرد في حين التوقف الاجباري عن

العمل بعد وصول الموظف الى السن الالزامية التي تشترطها الانظمة

1. التقاعد، الاستقالة

2. الاستقالة، التقاعد ✓

3. ترك العمل، الطرد.

4. الاستقالة، الفصل من الوظيفة.

من مسئولية الموظف تجاه تطوّر مساره الوظيفي في

1. اكتشاف نفسه وقدراته وطموحاته ومكان قوته وضعفه. ✓
2. استخدام نظام الاختبارات كتشاف المواهب.
3. الاهتمام بنتائج الاعلانات الداخلية عن الموظف.
4. البحث عن واسطة لترقيته لوظيفة أفضل.

من اهم اسباب التي تدعو الدولة للتدخل في تنظيم الأجور

1. حماية المصلحة الوطنية من الضرر الاقتصادي والأمني. ✓
2. تحديد مدى كل اجور رسمي وثابت يستند الى قوى متساوية.
3. تحديد اولوية الوظائف واهميتها ومن ثم وضع سلم للأجور.
4. المساعدة على ازالة الغبن في توزيع الأجور.

اذا كان الاجر الذي تقدمه المنظمة اقل مما يتوقع المتقدم للوظيفة يمكن لشركة بأن

تقوم ب

1. زيادة مدته الاجازات. ✓
2. انهاء عمليه المقابلة.
3. الرضوخ لمطالب المتقدم للوظيفة مباشرة.
4. تخفيض مدته الاجازات.

تعتبر من طرق تقييم الوظائف الأكثر شيوعا في القطاع الحكومي

1. طريقة الترتيب البسيط.
2. طريقة التصنيف الوظيفي. ✓
3. طريقة النقاط.
4. طريقة مقارنة العامل.

من المواصفات التي يجب ان تتوفر في لجنة تقييم الوظائف

1. شترط ان تكون على علم شامل بالوظائف التي ستقوىم في كافة أرجاء المنظمة.
2. ان تكون علم مسبق بالطرق المستخدمة في عملية تقييم الوظائف ☒
3. شترط ان تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات
4. ان تكون اعمار اعضاء اللجنة فوق الاربعة سنين

من اهداف عملية تقييم الوظائف

1. الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
2. تحديد دي من الوظائف التي يجب ان يدفع لها اجرا على من سواها ☒
3. توخي العدالة في نظام الاجور الحالي
4. التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

من اخطاء عملية تقوىم الاداء والذي يعنى قيام المقيّم بإعطاء الموظف علامة

تقيّم مرتفعة لا يستحقها لأن من اقربائهم

1. تأثر رالهاالة
2. التحيز الشخصي ☒
3. الميل للوسطية
4. عدم وضوح المعايير

من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الاداء

1. نقص المستوى التعليمي ☒
2. عدم وضوح الأهداف
3. تعدد مصادر الامر
4. نقص المعلومات

أسئلة الواجبات

1- يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية:

التحول في المفاهيم تجاه العاملين في المنظمة.

2- شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين للمنظمة يندرج ضمن:

توجيه الموارد البشرية.

3- جميع الخيارات التالية تعتبر من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد ما

عدا:

المركز المالي للمنظمة.

4- من معايير تقييم برنامج الإستقطاب:

درجة القناعة الحاصلة لدى المستقطبين.

5- من فوائد برنامج التهيئة البدئية:

التخفيف من مشاعر القلق عند الموظفين الجدد.

6- من وسائل التدريب المستخدم خارج العمل:

جميع ما سبق.

7- من الأهداف الإدارية لعملية تقويم الأداء:

قرارات تجديد العقود وإنهاءها.

8- تقوم فكرة هذه الطريقة على ترتيب الوظائف حسب قيمتها و أهميتها وذلك

باختيار أعلى و أدنى وظيفة ثم ترتيب بقية الوظائف الباقية داخل هذه الحدود

تنازلياً أو تصاعدياً:

طريقة الترتيب البسيط.

9- من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات:

زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.

10- تكمن أهمية تحليل الوظائف في:

تحديد إطار العمل المطلوب من كل فرد.

