

تحتوي على الاربعة الابواب الاولى فقط وجاري

اسئلة مراجعة (١) في مادة

تخطيط الموارد البشرية

HR- 301

طبع في ١٤٣٣/٠١/٢٩ هـ الموافق ٢٠١١/١٢/٢٤ م

عادل.عادل

أسئلة مراجعة في مادة تخطيط الموارد البشرية

تجميع إخوانكم (طارق الحربي، يحيى الشعبي، عادل. عادل)

(✓)(x)	ضع علامة (صواب) امام العبارة الصحيحة وعلامة (خطأ) امام العبارة الخاطئة	
(✓)	التعريف العام للتخطيط هو تقديرات وتنبؤات المنظمة باحتياجاتها من الكوادر البشرية المختلفة كماً ونوعاً في الوقت المناسب، والمكان المناسب، وذلك لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة أو الأهداف الخاصة للقطاعات العاملة بها	١
(✓)	من أهداف التخطيط للموارد البشرية الإعداد الجيد لأعمال الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب	٢
(✓)	المركز المالي للمنظمة من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية	٣
(x)	من المتغيرات الداخلية السكان وخصائص القوى البشرية خارجية	٤
(✓)	من الأساليب غير الكمية في تحليل الطلب على الموارد البشرية أسلوب التقدير الشخصي للمشرفين	٥
(✓)	دراسة سوق العمل من المراحل والأسس العلمية لعمليات التخطيط للموارد البشرية	٦
(x)	من الطرق المباشرة في تحديد الموارد البشرية طريقة الانحدار غير مباشرة	٧
(x)	طريقة التجربة والخطأ تبني على أساس علمي	٨
(x)	المتغيرات الخارجية هي التي تحدث داخل المنظمة ذاتها الداخلية	٩
(✓)	تحليل العرض على الموارد البشرية له جانبان (داخل المنظمة و خارج المنظمة)	١٠
(x)	توجيه الفائض في تصنيف وظيفي لعلاج العجز في تصنيف آخر عندما يكون هناك زيادة العرض على الطلب (فائض) زيادة الطلب على مجموعة من الوظائف وزيادة العرض في مجموعة أخرى	١١
(✓)	تستخدم المنظمة العمالة الموقفة الرخيصة في بعض الأوقات عندما يكون هناك زيادة العرض على الطلب (حالة الفائض)	١٢
(x)	المتغيرات الداخلية هي التي تحدث في محيط المنظمة الخارجية	١٣
(✓)	تزيد المنظمة من ساعات العمل خارج وقت الدوام عندما يكون هناك زيادة الطلب على العرض (عجز)	١٤
(✓)	من المتغيرات الخارجية التطور التكنولوجي	١٥
(✓)	الترقبات المتوقعة من المتغيرات الداخلية	١٦
(x)	أولى خطوات طريقة دلفي لتقدير أحداث المستقبل يقوم المنسق باستقبال الإجابات وتحليلها وتلخيصها الأولى تعريف مشكلة موضوع الدراسة	١٧
(x)	الطريقة التي تقوم على أساس استخدام معدل التحول بين عامل متغير: (حجم المبيعات) مثلاً والاحتياجات الكمية من القوى البشرية في المستقبل هي طريقة تحليل الاتجاه طريقة تحليل المعدلات	١٨
(✓)	من مراحل عمليات تخطيط الموارد البشرية دراسة سوق العمل	١٩

(x)	الأنظمة التشريعية الحكومية من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية	٢٠
(✓)	من الطرق غير المباشرة الطريقة الإحصائية	٢١
(x)	تلجا المنظمة إلى زيادة العرض على الطلب (حالة الفائض) إلى تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف زيادة الطلب على العرض (عجز)	٢٢
(✓)	من أهداف تخطيط الموارد البشرية إعداد ميزانية الموارد البشرية في مجال التوظيف	٢٣
	أو التدريب أو الخدمات أو إنهاء الخدمات	٢٤
(✓)	تساعد عملية تحليل الوظائف على بناء سياسة سليمة للخدمات كالخدمات الصحية والأمنية والمهنية والصناعية ومعرفة درجة المخاطر التي يتعرض لها الموارد البشرية.	٢٥
(✓)	يعتبر تحليل الوظائف مؤشراً للأفراد والمنظمة من أجل تحديد متطلبات العمل وتصحيح الانحرافات والأخطاء في حال حدوثها.	٢٦
(✓)	تساعد عملية تحليل الوظائف بمعرفة قدرات ومهارات الموارد البشرية العاملين.	٢٧
(x)	لا تساعد عملية تحليل الوظائف في تفعيل ونجاح برامج تخطيط القوى العاملة والتدريب الأمثل لها. (تساعد)	٢٨
(✓)	من الطرق المتبعة في تحليل الوظائف أسلوب المقابلة المباشرة .	٢٩
(✓)	يقصد بتحليل الوظائف بأنها عملية تحديد الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالوظائف .	٣٠
(x)	التحديد الكمي للقوى العاملة من الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية. (من الوظائف المتخصصة)	٣١
(✓)	الأجور من الوظائف المتخصصة لإدارة الموارد البشرية.	٣٢
(x)	تدريب الموارد البشرية من الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية. (من الوظائف المتخصصة)	٣٣
(✓)	دور مدير التغيير :- يفهم نوع التغيير المطلوب الذي يمكن ان يقود المنظمة الى وضع افضل .	٣٤
(✓)	دور رجل الاعمال :- من يعمل معه كيفية الحصول على الاموال والتصرف بها وخصائص العملاء وان يفهم رسالة المنظمة .	٣٥
(x)	دور المستشار انه يعرف اهداف وخطط واستراتيجيات الادارة العليا وان يمتلك القدرة على تطوير الافكار والخطط.	٣٦
(x)	دور المخطط انه يعرف اهداف وخطط واستراتيجيات الادارة العليا وان يمتلك القدرة على تطوير الافكار والخطط	٣٧

٣٨	دور المراقب يتلخص في تحديد الاحتياجات وتلبيتها وقياس فاعلية العاملين.	(✓)
٣٩	دور المستشار: ان يكون قادراً على اختيار نوع الاستجابة المطلوبة لحاجات المنظمة والبيئة.	(✓)
٤٠	دور رجل الاعمال : يفهم نوع التغير المطلوب الذي يمكن ان يقود المنظمة الى وضع افضل .	(✗)
٤١	من الاهداف ادارية في الموارد البشرية كون ادارة الموارد البشرية جزء من النظام الاداري العامة لذلك فان تطوير اهداف المنظمة الادارية يصبح جزء من مهامها خاصة عن كفاء العاملين انجازاتهم ، القابلية الفنية لانجاز أي خطه مستقبلية ، هذا وقد تختلف اهداف الموارد البشرية باختلاف حجم المنظمة .	(✓)
٤٢	من الاهداف التشغيلية في الموارد البشرية أي تغير للخطة التشغيلية لا يأتي بصورة مفاجئة لذلك يجب على ادارة الموارد البشرية دراسة بيئة العمل المنظمة بشكل مستمر حتى يتمكنوا من ابداء الراي بشأن تطوير الهيكل التنظيمي والتي يترتب عليها التغير في حجم الايدي العاملة .	(✓)
٤٣	من الأهداف التي تسعى لتحسين كفاءة العاملين في الموارد البشرية ، وضع دورات وبرامج تدريسيه كل حسب اختصاصه ثم زيادة كفاءة العاملين عن طريق نظام الحوافز والاشراف .	(✓)
٤٤	يستخدم مصطلح اداره الموارد البشرية ليقصد بها النشاط المسؤول عن اداره الموارد البشرية سواء ضمن قوه العمل للمنظمات اوفي هم قادرين على العمل ولم وتنسبها لهم فرصه عمل .	(✓)
٤٥	يستخدم مصطلح اداره الأفراد ليقصد بها النشاط المسؤول عن اداره الموارد البشرية سواء ضمن قوه العمل للمنظمات اوفي ما هم قادرين على العمل ولم وتنسبها لهم فرصه عمل .	(✗)
٤٦	يستخدم مصطلح ادارة الافراد قاصدين بذلك اداره الافراد العاملين في المنظمة.	(✓)
٤٧	يستخدم مصطلح ادارة الموارد البشرية قاصدين بذلك اداره الافراد العاملين في المنظمة.	(✗)
٤٨	إذا كان حجم المؤسسة صغيراً فإنها تكون على مستوى قسم أو شعبة.	(✓)
٤٩	إذا كان حجم المؤسسة متوسطاً فإن موقع إدارة الموارد البشرية يكون على مستوى الادارات الأخرى، ولكنها ترتبط بالمدير العام أو نائبه للشؤون الإدارية.	(✓)
٥٠	إذا كان حجم المؤسسة كبير فقد تقتضي الحاجة وجود نائب لمدير إدارة الموارد البشرية.	(✓)
٥١	أول أهم الاعتبارات الخاصة بالهيكلية التنظيمية لإدارة الموارد البشرية هو موقع مدير الموارد البشرية.	(✓)

٥٢	أول أهم الاعتبارات الخاصة بالهيكلية التنظيمية لإدارة الموارد البشرية هو حجم المؤسسة.	(x)
٥٣	مفهوم جديد لإدارة الموارد البشرية وموقعها في الهيكل التنظيمي : كل فرد من أفراد إدارة الموارد البشرية بمختلف مستوياتهم العليا والوسطى والإشرافية يناط به بطريقة أو بأخرى ممارسة جزء من مهام شؤون الموارد البشرية التي يجب أن تعهد إلى أشخاص أكفاء قادرين على ممارسة مهامهم وواجباتهم بكفاءة وفاعلية وهذا لا يعني أن تستغني أي مؤسسة عن مدير متفرغ لإدارة الموارد البشرية".	(✓)
٥٤	صاحب التقدم الصناعي والتكنولوجي مشاكل اجتماعية ونفسية وتعقد المشاكل بين العاملين والدولة. (بين العاملين وأصحاب العمل)	(x)
٥٥	مرحلة النضوج هذه المرحلة تمتد من منتصف السبعينات ولآن. (منتصف الأربعينات)	(x)
٥٦	مرحلة النمو شهدت بداية تجارب تايلور التي أكدت على أن الإدارة علم يمكن تطويره.	(✓)
٥٧	تجارب العالم تايلور التي أكدت على أن الإدارة علم يمكن تطويره من خلال الدراسة والبحث والملاحظة العلمية ولم تعد الإدارة تعتمد على الفطرة والبداهة.	(✓)
٥٨	"ويلسون" وضع الأسس لعلم الإدارة العامة إذ دعا إلى اعتبار الإدارة حقلاً أكاديمياً مميزاً وفصله عن السياسة.	(✓)
٥٩	مرحلة النمو تقع هذه المرحلة من سنة ١٩٠٠م ولمنتصف السبعينات. (منتصف الأربعينات)	(x)
٦٠	المفكر الاشتراكي الذي أوجد جهاز يتولى الإشراف على شؤون الموارد البشرية في مصنعه هو "روبرت أوين"	(✓)

س (١) مما يعتني به تخطيط الموارد البشرية

- أ- التركيز على المستقبل.
- ب- الربط بين أهداف المنظمة والعاملين.
- ج- وجود عدد من الخطط البديلة.
- د- الحصول على الموارد البشرية بالنوع والكم المناسب والوقت والمكان المناسب.
- هـ- تخصيص الموارد المالية اللازمة لتخطيط الموارد البشرية.
- و- جميع ما سبق

٢ (من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

أ- الأوضاع الاقتصادية

ب- أوضاع المنافسين

ج- الموقع الجغرافي

د- ظروف سوق العمل

٣ (من أساليب عمليات التنبؤ

أ- أسلوب المقارنة التاريخية

ب- أسلوب تقديرات الخبراء

ج- أ + ب

د- لا شيء مما سبق

٤ (تحدد الاحتياجات من الموارد البشرية

أ- تحليل الطلب على الموارد البشرية

ب- تحليل العرض على الموارد البشرية

ج- التوفيق بين العرض والطلب على الموارد البشرية

د- جميع ما سبق

٥ (من الأساليب الكمية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية

أ- طريقة تحليل الاتجاه

ب- طريقة تحليل المعدلات:

ج- طريقة تحليل معامل الارتباط

د- جميع ما سبق

٦ (العرض من داخل المنظمة يتم عن طريق

أ- طريقة مخزون المهارات

ب- طريقة خرائط الإحلال

ج- طريقة نظم المعلومات الآلية

د- جميع ما سبق

٧ (إعدادها يأخذ مجهوداً، أوقد يحدث تغيير في هيكل الوظائف قبل الاستفادة منها

أ- طريقة مخزون المهارات

ب- طريقة خرائط الإحلال

ج- طريقة نظم المعلومات الآلية

٨ (عندما يكون زيادة الطلب على العرض (عجز) تلجا المنظمة إلى :

أ- تخفيض ساعات العمل أو تخفيض ساعات العمل الإضافية.

ب- اللجوء إلى مصادر جديدة للتوظيف

ج- تشجيع التقاعد المبكر.

د- تخفيض عمليات التوظيف لامتناس الزيادة مع مرور الوقت.

٩) عندما يكون زيادة العرض على الطلب (حالة الفائض) تلجا المنظمة إلى:

أ- تخفيض ساعات العمل أو تخفيض ساعات العمل الإضافية

ب- تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف.

ج- استخدام العمالة المؤقتة.

د- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

١٠) في حالة زيادة الطلب على مجموعة من الوظائف وزيادة العرض في مجموعة أخرى.

أ- الاتصالات بالمتقدمين للوظائف واستخدام وسائل الإغراء المتاحة للمنظمة

ب- زيادة فترة الخدمة أي إطالة سن التقاعد أو الإحالة على المعاش

ج- استخدام العمالة المؤقتة الرخيصة في بعض الأوقات

د- يستلزم من المنظمة إعادة تأهيل الاعداد الزائدة، تدريبهم لتولى الوظائف الجديدة

س ١١ - وظيفة إدارة القوى البشرية واكبت تطور الفكر الإداري وربما تكون قد سبقته ويمكن تقسيم المراحل التي مرت بها تلك النشأة إلى :

أ- مرحلة التشكيل.

ب- مرحلة النمو.

ت- مرحلة النضوج.

ث- جميع ما سبق.

س ١٢ - حدد العالم تاييلور أن واجب الإدارة في مجال إدارة الموارد البشرية:

أ- تولي اختيار العاملين وفق أسس محددة لضمان الأداء الأفضل.

ب- تدريب العاملين بأفضل الطرق المناسبة للعمل.

ت- جميع ما سبق.

ث- لا شيء مما سبق.

س ١٣ - الأسباب التي أدت إلى ظهور شؤون إدارة الموارد البشرية:

أ- زيادة تدخل الدولة في الحياة العامة وقيامها بإنشاء المشاريع العامة

ب- تكوين النقابات وازدياد نفوذها أوجب على الإدارات تنمية العلاقات الانسانية مع العاملين

ت- أصبح من المحال على مدير أي مشروع في ظل توسع المشروعات والصناعة أن يكون المالك

مما أوجب فصل الملكية عن الإدارة.

ث- جميع ما سبق

س ١٤ - هي النشاط الذي بموجبه يتم الحصول على الموارد البشرية اللازمين للمنظمة من حيث العدد والنوعية التي تخدم أغراضها وترغيبهم في البقاء بخدماتها وجعلهم يبذلون أكبر قدر ممكن من طاقتهم ... هو تعريف :

أ- تعريف إدارة الموارد البشرية.

ب- تعريف نظم المعلومات.

ت- تعريف تحليل الوظائف.

ث- تعريف التدريب و التنمية.

س ١٥ - الأسس والقواعد التي يطلق عليها سياسات الموارد البشرية:

أ- تحديد احتياجات المؤسسة من العمالة اللازمة لمختلف.

ب- توفير هذه الاحتياجات وتنميتها وتطويرها.

ت- توفير البيئة والمناخ الصالحين للعمل المنتج.

ث- دراسة المشاكل التي يواجهها الموارد البشرية العاملون.

ج- ترغيب العمالة بالعمل.

ح- تحقيق التكامل بين مصالح وأهداف الموارد البشرية وأهداف ومصالح المؤسسة.

خ- توثيق الوقائع الوظيفية التي تحدث للأفراد خلال حياتهم الوظيفية.

د- جميع ما سبق

س ١٦ - الاهداف العامة التي تتعلق بالعاملين لدائرة الموارد البشرية :

أ- زيادة كفاءة العاملين العلمية و التنافسية.

ب- التزام الافراد العاملين اتجاه الإنشاءات.

ت- قيام المؤسسة لتنفيذ التزاماتها ومسؤوليتها اتجاه الموظفين.

ث- اتباع المقاييس والأساليب الاخلاقية في العمل .

ج- وضع السياسات والتعليمات بين العاملين و المنظمة.

ح- جميع ما سبق

س ١٧ - الانشطة الرئيسية لادارة الموارد البشرية:

أ- توظيف الوظائف (job task)

ب- التدريب والتطوير (training and development)

ت- تقييم الوظائف

ث- تقييم الاداء والاداء الوظيفي

ج- الاجور والحوافز wages and motivation

ح- جميع ما سبق

س ١٨ - مسؤوليات مدير دائره الموارد البشرية:

- أ- ابداء النصيحة والمشوره: Advice and Consultation
- ب- الخدمة : service
- ت- سياسة الصياغه والتنفيذ: Policy formulation & implementation
- ث- محامي الموظف : employee advocacy
- ج- جميع ما سبق

س ١٩ - الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية:

- أ- التخطيط
- ب- التنظيم
- ت- التحفيز
- ث- الرقابة
- ج- جميع ما سبق

س ٢٠ - الوظائف المتخصصة لإدارة الموارد البشرية :

- أ- وصف الوظائف
- ب- التحديد الكمي للقوى العاملة
- ت- الاختيار والتعيين
- ث- تدريب الموارد البشرية
- ج- الأجور
- ح- تقويم أداء الموارد البشرية وترفيهم
- خ- التحفيز
- د- السلامة المهنية
- ذ- خدمات الموارد البشرية
- ر- علاقات العمل الجماعية
- ز- تنظيم العمل
- س- جميع ما سبق

س ٢١- جعل الموارد البشرية يعملون سواء على المستوى الفردي أم الجماعي وبرغبة وفاعلية يكفلان انجاز الأهداف هو دور :

- أ- الأجور
- ب- تقويم أداء الموارد البشرية وترفيهم

- ت- التحفيز
- ث- السلامة المهنية

س ٢٢ - تقوم هذه الوظيفة بمراجعة ما تم تنفيذه بما سبق التخطيط له من حيث المواعيد والاجراءات والمخرجات لمعرفة أسباب الانحراف في حال وجودها بهدف معالجتها ولتجنب تكرارها :

- أ- التخطيط
- ب- التنظيم
- ت- التحفيز
- ث- الرقابة

س ٢٣- تتضمن هذه الوظيفة استخدام الوقت داخل المؤسسة والنقل المكاني والوظيفي للفرد بما يكفل الاستخدام الأمثل لقدراته وإنهاء علاقة الفرد بالمؤسسة وما يترتب على ذلك من حقوق للفرد:

- أ- السلامة المهنية
- ب- خدمات الموارد البشرية
- ت- علاقات العمل الجماعية
- ث- تنظيم العمل

س ٢٤ - تعتبر الوسيلة الفنية من أجل الوصول للوصف الدقيق للوظيفة نفسها :

- أ- تحليل الوظائف
- ب- الاختيار والتعيين
- ت- تدريب الموارد البشرية
- ث- الأجور

س ٢٥ - هي عبارة عن تصنيف الوظائف حسب المهام سواء كانت هذه المهام ذهنية أم بدنية أم حسب المرتبات والأجور أم حسب نوع العمل سواء أكان العمل ادارياً أم فنياً أم استشارياً وتشتمل على عملية تحليل ووصف الوظائف وتحديد مؤهلاتها.

- أ- تصنيف الوظائف
- ب- تحليل الوظائف
- ت- الاختيار والتعيين
- ث- تدريب الموارد البشرية

س ٢٦ - هي العملية التي تهدف إلى الحصول على كافة الحقائق والمعلومات المتعلقة بالوظيفة التي يتولاها الموظف وتعتبر من الأنشطة الرئيسية في إدارة الموارد البشرية التي تسبق الاختيار والتعيين وكما تعتمد على دراسة المهام التي يتولاها الموظف حتى تتمكن الإدارة في المنشأة من مطابقة أوصاف المهمة مع مؤهلات وخبرات الشخص المتقدم لملء شاغر الوظيفة.

أ- تصنيف الوظائف

ب- تحليل الوظائف

ت- الاختيار والتعيين

ث- تدريب الموارد البشرية

س ٢٦ - وهي عبارة عن تحليل كل وظيفة في المنشأة ووضع وصف لها في النهاية وغالباً ما يكون تشابه بين وصف ومواصفات لبعض الوظائف بحيث يتم ترتيبها في مجموعات موحدة الوصف الكتابي للوظيفة المعنية والذي يتضمن واجباتها ومسئولياتها والعمل الواجب انجازه وذلك من واقع المعلومات التي تم جمعها بواسطة تحليل الوظيفة.

أ- توصيف الوظائف

ب- تحليل الوظائف

ت- الاختيار والتعيين

ث- تدريب الموارد البشرية

س ٢٧ - تتعدد الطرق التي يمكن لمحللي الوظائف اتباعها حيث يجب أن يتلقوا تدريباً مناسباً قبل قيامهم بالعمل حتى يضمنوا تعاون شاغلي الوظائف التي سيدرسونها ليقوموا بعملهم على أسس واضحة ومحددة ومن الطرق المتبعة في تحليل الوظائف:

أ- توصيف الوظائف

ب- طرق تحليل الوظائف

ت- الاختيار والتعيين

ث- تدريب الموارد البشرية

س ٢٨ - الطرق المتبعة في تحليل الوظائف :

أ- أسلوب المقابلة المباشرة

ب- أسلوب الملاحظة

ت- جميع ما سبق

ث- لا شيء مما سبق

طبع في ١٤٣٣/٠١/٣٠ هـ الموافق ٢٠١١/١٢/٢٥ م

ملاحظة :

الاسئلة أعلاه على الابواب (الاول والثاني والثالث والرابع فقط)

وجاري العمل على البابين الخامس والسادس واذا انتهت سيتم انزال الملف الجديد في نفس الموضوع
ليتم تحميله

طبع في ١٤٣٣/٠١/٢٩ هـ الموافق ٢٠١١/١٢/٢٤ م

تم اعداده بجهود متظافرة من كل من:

طارق و يحيى و عادل

عادل.عادل

