

## اسئلة الموارد البشرية لعام ١٤٣٩ الفصل الثاني

١/ من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

أ- تنظيم الموارد البشرية

ب- علاقات الموظفين

ت- رقابة الموارد البشرية

ث- قيادة الموارد البشرية

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

أ- الترقية

ب- تحليل الوظائف

ت- المسار الوظيفي

ث- تقييم الوظائف

٣/ يعني التحول الى ادارة الموارد البشرية

أ- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري الى الدور الاستشاري

ب- التحول من الدور الاستشاري الى الدور التنفيذي الاستشاري

ت- التحول من الدور التخطيطي الى الدور الرقابي

ث- التحول من الدور الرقابي الى الدور التخطيطي

٤/ تشخيص المشكلات وتحديدها ، تحديد المعوقات الداخلية والخارجية وتحديد الاهداف من الممكنة جميعها تعتبر ضمن أي من المراحل التالية للتحول من النظام اليدوي الى نظام ميكنة الموارد البشرية

أ- التصميم الاولي للنظام

ب- الدراسة الهندسية

ت- دراسة الجدوى

ث- اختبار النظام ثم التنفيذ

٥/ اذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمالة فان المنظمة تلجا الى

أ- تحسين نظام الاجور والحوافز

ب- تسريح الموظفين

ت- تخفيض ساعات العمل

ث- ايقاف عملية تخطيط الاحتياجات البشرية

٦/ .... يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة محدودة

أ- التدريب الوظيفي المبرمج

ب- التوسع الوظيفي

ت- التدوير الوظيفي

ث- المسار الوظيفي

٧/ هي ان يقدم الى القائم بالتقييم قائمة من العبارات تعبر عن نواحي ايجابية او سلبية في الشخص والتي تصف ادائه، ويقوم الرئيس باختيار العبارات التي تمثل في رايه واقع الموظف

أ- طريقة الاختيار الاجباري

ب- طريقة التقرير المكتوب

ت- طريقة قائمة الاختيار

ث- طريقة الوقائع الحرجة

٨/ جميع الخيارات التالية تعتبر من مصادر المعلومات لعملية تحليل الوظائف ما عدا

أ- شاغل الوظيفة

ب- الاستقصاء

ت- الوصف السابق للوظيفة

ث- الخريطة التنظيمية

٩/ تقوم بدور الوساطة بين المنظمات وطالبي العمل منها المكاتب الحكومية ، مكاتب العمل الخاصة والمكاتب التابعة لمنظمات غير ربحية

أ- مكاتب الاستشارات الادارية

ب- مكاتب الاستقطاب التجارية

ت- المعاهد والجامعات

ث- مكاتب التوظيف

١٠/ الخطوة الاولى والتي تعتبر من مسؤولية الموظف في زيادة تطوره الوظيفي هي

أ- الاستعانة بالمستشارين المتخصصين داخل المنظمة

ب- استخدام نظام الاختبارات واكتشاف المواهب

ت- ان يكتشف الموظف قدراته ومكان القوة والضعف

ث- الاستعانة بالمستشارين المتخصصين خارج المنظمة

١١/ من فوائد التهيئة الميدانية

أ- انخفاض في تكلفة بداية العمل

ب- الضغط على الموظفين القداماء للاجتهد

ت- ارتفاع في تكلفة بداية العمل

ث- زيادة هيمنة المدير على الموظفين الجدد

١٢/ من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات

أ- ان تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة والموظفين

ب- تحسين العلاقات مع المجهزين

ت- رفع مستوى جودة المواد الخام

ث- دراسة سوق العمل المحلي

١٣/ من مهام عملية ..... تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

أ- تخطيط الموارد البشرية

ب- رقابة الموارد البشرية

ت- تنظيم الموارد البشرية

ث- توجيه الموارد البشرية

١٤/ من اهم اسباب التي تدعو الدولة للتدخل في تنظيم الاجور

أ- تحديد هيكل اجور رسمي وثابت استنادا الى قيمة الوظيفة

ب- حماية للمصلحة الوطنية من الاضرار الاقتصادية او الامنية

ت- تحديد اولوية الوظائف واهميتها ومن ثم وضع سلم للأجور

ث- المساعدة على ازالة الغبن في توزيع الاجور

١٥ / تلجأ المنظمات الى الاستقطاب الداخلي في حالة ...

أ- وجود فائض من العرض في سوق الوظائف

ب- وجود توازن في توزيع مواردها البشرية

ت- وجود نقص في مواردها البشرية

ث- عدم وجود التوازن في توزيع مواردها البشرية

١٦ / في ..... ينظر الى العامل كرجل اقتصاد هدفه الحصول على المال

أ- المنظور الاسلامي

ب- منهج الادارة العلمية

ت- مدرسة العلاقات الانسانية

ث- ادارة الافراد

١٧ / جميع الخيارات التالية تعتبر من النتائج المتوقعة من ميكنة ادارة الموارد البشرية ما عدا

أ- ربط نشاطات الموارد البشرية بوظائف التخطيط الاستراتيجي في كل المنظمة

ب- تقديم معلومات مفيدة تساعد في تخطيط النمو والمسار الوظيفي للموظفين

ت- زيادة حجم المساحات المخصصة لحفظ ملفات وسجلات الافراد

ث- تحسين وسائل الاتصال بين الادارات التنفيذية والاستشارية

١٨ / ..... يقصد بها الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

أ- رسالة ادارة الموارد البشرية

ب- سياسات ادارة الموارد البشرية

ت- اهداف ادارة الموارد البشرية

ث- استراتيجيات ادارة الموارد البشرية

١٩ / من اهم مبادئ التدريب

أ- التدريب لا يشمل الجميع وانما يخص الادارة العليا

ب- الهدف من التدريب هو زيادة الانتاجية فقط

ت- يجب ان يكون التدريب داخل المنظمة لإخراجها

ث- التعاون بين كافة الاطراف المشاركة في التدريب

٢٠ / يظهر ارتباط عملية تحليل الوظائف ب ..... من حيث ان التحليل يبين ان لكل وظيفه مسئوليات واعباء وعلى ضوء

اداء الموظفين يحدد لهم اليات الصعود للوظائف الاعلى

أ- تحديد الاجور

ب- تقويم الاداء

ت- الترقية

ث- التدريب

٢١ / من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

أ- اوضاع المنافسين

ب- التكنولوجيا المستخدمة

ت- الموقع الجغرافي

ث- المركز المالي للمنظمة

٢٢ / من العوامل المؤثرة في نتائج عملية التقييم حالة عدم القدرة على مقابلة متطلبات الاداء بسبب

أ- عدم وضوح الاهداف

ب- نقص المعلومات

ت- نقص الخبرة

ث- تعدد مصادر الامر

٢٣ / ... هي العملية التي بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين لتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة ، ثم مقابلتهم وتعيينهم في نهاية الامر

أ- الاستقطاب

ب- الاختيار

ت- التعيين

ث- تخطيط الموارد البشرية

٢٤ / في مرحلة ... احد مراحل المسار الوظيفي يحتاج الموظف من رئيسه ان يدعم قدراته

أ- المحافظة على المكاسب

ب- التأسيس

ت- التقدم

ث- الاستعداد للتقاعد

٢٥ / جميع الاجابات التالية تعتبر من مبادئ إعداد وتنظيم الاختبارات في مرحلة الاختيار ما عدا

أ- ان تتسم بالمصادقية

ب- ارتباط محتوى الاختبار بطبيعة الوظيفة المراد تشغيلها

ت- ان تكون ثابتة لا يمكن التعديل عليها

ث- ان تتسم بالموثوقية

٢٦- لنجاح برامج الصحة والسلامة في المنظمة يجب

أ- رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين

ب- أن تعترف الإدارة الوسطى بأهمية تلك البرامج

ت- بناء مراكز صحية خاصة بالمنظمة

ث- د-استثناء الموظفين كثيري المشاكل والغيابات

٢٧- من مهام عملية ..... تقويم معدلات دوران العمل والغياب

أ- رقابة الموارد البشرية

ب- تخطيط الموارد البشرية

ت- توجيه الموارد البشرية

ث- تحليل الوظائف

٢٨- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالوظيفة جميع ما يلي ما عدا

أ- المناخ التنظيمي

ب- الاجهاد والارهاق

ت- عدم استخدام وسائل الوقاية

ث- ظروف العمل غير الأمانة

٢٩- من وسائل تقويم فعالية برنامج التهيئة المبدئية

- أ- تقويم تكلفة برنامج الاستقطاب
- ب- تقويم إنتاجية الموظف الجديد في برنامج التهيئة
- ت- اشراك الموظفين القدامى فى البرنامج
- ث- تقويم تكلفة مصاريف برنامج التهيئة

٣٠- اي من الآتي ليس ضمن مرحلة تحديد الأساليب التدريبية

- أ- تهيئة المناخ والاعداد للتدريب
- ب- تقويم فعالية برنامج التدريب
- ت- تحديد الطرق المستخدمة في التدريب
- ث- اختيار البرنامج التدريبية

٣١-.....يعني القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل والذي يجيب أن يتغير مع التغير في الاسعار حتى لا يضر الموظف

- أ- الاجر النقدي
- ب- الراتب
- ت- الأجر
- ث- الأجر الحقيقي

٣٢-..... هي نظام آلي لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة.

- أ- نظم معلومات الموارد البشرية
- ب- صيانة الموارد البشرية
- ت- نظم المعلومات الادارية
- ث- ميكنة إدارة الموارد البشرية

٣٣- ترى ..... أن الافراد أصل من أصول المنظمة والانفاق عليهم يمثل إنفاقا استثماريا

- أ- مدرسة الادارة العلمية
- ب- ادارة الموارد البشرية
- ت- مدرسة العلاقات الانسانية
- ث- إدارة الأفراد

٣٤- تعتبر وظيفة ..... من الوظائف التخصصية في ادارة الموارد البشرية

- أ- المساعد الاداريين
- ب- الصادر والوارد
- ت- خبراء تصميم أنظمة الأجور والحوافز
- ث- مدراء الأقسام

٣٥- من الجوانب التي يتم التركيز عليها أثناء جمع المعلومات لتحليل الوظائف الواجبات الوظيفية وتعني

- أ- التصرفات التي تتطلبها الوظيفة مثل الاتصالات
- ب- المقاييس التي يتم علي اساسها تقويم اداء الموظف
- ت- مستوى التعليم نوع التدريب ودرجة الخبرة لشاغل الوظيفة
- ث- الاعمال الفعلية التي يقوم بها الموظف وتحديد كيفية أدائها وتوقيتها

٣٦- من أهداف تخطيط الاحتياجات البشرية

- أ- الاعداد الجيد لأعمال الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب
- ب- تحديد اي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها اجرا على من سواها
- ت- تهيئة الموظفين الجدد للعمل في المنظمة
- ث- زيادة كفاءة وسائل الإنتاج

٣٧-..... عملية تعريف الموظف الجديد بمنظمة أهدافها وفلسفتها عمليتها وانشطتها وكذلك تعريفه بالأنظمة المختلفة ورؤسائه وزملائه بالعمل

أ- التعيين

ب- التهيئة المبدئية

٤١- إدارة الافراد ..... تتولى مساعدة الادارات الاخرى في القيام بوظائف الافراد مثل توفير احتياجاتهم من القوى العاملة

أ- كقسم

ب- كوحدة

ت- كوظيفة

ث- كإدارة

٤٢- من مجالات استخدام ميكنة إدارة الموارد البشرية في إدارة التعويضات

- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية وكذلك تكلفتها
- ب- تحليل تكلفة التعيينات لكل وظيفة
- ت- تخطيط الاحلال وتحليل سجلات الحوادث
- ث- تطور الاجور والرواتب لكل فرد من الافراد

٤٣-..... هو عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوة العاملة من حيث العدد والمهارات للمنظمة ككل وكذلك للقطاعات المختلفة فيها :

أ- تخطيط المسار الوظيفي

ب- تخطيط الموارد البشرية

ت- تقييم الموارد البشرية

ث- استقطاب الموارد البشرية

#### ٤٤- من إجراءات تهيئة المناخ والاعداد للتدريب

- أ- التدريب على رأس العمل
- ب- تحليل الوظائف
- ت- معرفة نتائج التدريب
- ث- إقامة التدريب خارج البلاد

#### ٤٥- في مجال ..... تساعد نتائج تحليل العمل في تحديد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب لشغل الوظيفة

- أ- تدريب الموارد البشرية
- ب- تخطيط المسارات الوظيفية
- ت- استقطاب الموارد البشرية
- ث- تخطيط الموارد البشرية

#### ٤٦- ..... هو الاجراء المنظم لتقويم اداء الموظف حاليا وامكانية تطويره مستقبلا

- أ- التدريب
- ب- تخطيط المسار الوظيفي
- ت- تقويم الاداء
- ث- تقويم الوظائف

#### ٤٧- من مزايا الاستقطاب الداخلي:

- أ- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين داخل المنظمة
- ب- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- ت- يزود المنظمة بموارد جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
- ث- احتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

#### ٤٨- ..... هو العملية التي يتم بموجبها الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو

- أ- المسار الوظيفي
- ب- النمو الوظيفي
- ت- تخطيط المسار الوظيفي
- ث- تخطيط الاحتياجات البشرية

#### ٤٩- جميع الخيارات التالية من طرق التهيئة المبدئية ماعدا

- أ- الأفلام التسجيلية
- ب- الكتب والنشرات وأدلة العمل
- ت- جولة علي مباني ومنشآت المنظمة
- ث- اختيار الموظفين الجدد وتقييمهم

٥٠- من مزايا ..... احد طرق تقييم الوظائف بساطتها وسرعتها وامكانية استخدامها في المنظمات الصغيرة

أ- طريقة الترتيب البسيط

ب- طريقة النقط

ت- طريقة مقارنة العوامل

ث- طريقة الدرجات

إعداد

جنون إحساس & Mayosh6

والشكر موصول لمن وافانا بالأسئلة