

حل اسئلة اختبار ١٤٣٩ الفصل الاول

الموارد البشرية

س١/ من العوامل الداخليه المؤثره في تخطيط الموارد البشريه :

- أ- مستويات التكنولوجيا
- ب- أوضاع المنافسين
- ت- التكنولوجيا المستخدمة
- ث- ارتفاع أسعار الكهرباء والماء

س٢/ هو / هي الترقية الى مناصب اعلى في خط الوظيفة الواحد

- أ- التطوير الوظيفي
- ب- تخطيط المسار الوظيفي
- ت- المكافأه الداخليه
- ث- تصميم المسار الوظيفي

س٣/ من نواحي القصور في اداره الافراد

- أ- عدم ثبوت مقوله ان العامل السعيد هو عامل منتج
- ب- تفترض عدم وجود اختلافات بين الافراد
- ت- دورها المحدود في قضايا التخطيط الشامل للمنظمه
- ث- تجاهلت جوانب هامه ذات تأثير على الانتاجيه مثل قواعد العمل

س٤/ هو نظام يسعى الى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعاليه واستخدام
العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه :

- أ- نظم تخطيط الموارد البشريه
- ب- نظم معلومات الموارد البشريه
- ت- نظم توفير المنافع والخدمات
- ث- نظم تطوير الموارد البشريه

س٥/ من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل في مجال استقطاب الموارد البشريه

- أ- المساعدته على جذب افضل الموارد البشريه من سوق العمل
- ب- تقدير احتياجات المنظمه من الموارد البشريه كما ونوعا
- ت- تحديد لبتعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- ث- وصف طبيعه المخاطر المصاحبه لأي وظيفة

س٦/ من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالوظيفة جميع مايلى ماعدا :

- أ- المناخ التنظيمي
- ب- الاستخدام غير الامن للمعدات
- ت- الاجهاد والارهاق
- ث- ظروف العمل غير الامنه

س٧/ المرحلة الرابعة من مراحل التحول من النظام اليدوي الى مكينه الموارد البشريه

- أ- التصميم الأولى للنظام
- ب- الدراسه الهندسيه
- ت- اختيار النظام ثم التنفيذ
- ث- دراسه الجدوى

س٨/ من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي وهي برامج تستخدم ل ،، المهارات بحيث يسجل من خلالها الموظفين معلومات عن خبراتهم ومؤهلاتهم تخزين على الكمبيوتر

- أ- نظم المعلومات الاليه
- ب- سجلات الموظفين
- ت- مخزون المهارات
- ث- طريقه الاحلال

س٩ / جميع الخيارات التاليه من طرق التهنئه المبدئيه ماعدا

- أ- الأفلام التسجيليه
- ب- الكتب والنشرات وادله العمل
- ت- جوله على مباني ومنشآت المنظمه
- ث- اختبار الموظفين الجدد وتقييمهم

س١٠ / من خطوات عمليه تنظيم الموارد البشريه

- أ- شرح المهام للاعمال المطلوبه
- ب- تحديد الانشطه الرئيسيه لاداره الموارد البشريه
- ت- تقويم معدلات دوران العمل والغياب
- ث- تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبه

س١١ / من أخطاء عمليه تقويم الأداء والذي يعني قيام المقيم باعطاء الموظف علامه تقييم مرتفعه لا يستحقها وذلك لانه من اقربائه

- أ- عدم وضوح المعايير
- ب- تأثير الهاله
- ت- التحيز الشخصي
- ث- التأثير الإداري

س١٢ / تعامل العامل على انه من عناصر الإنتاج مثل الآلات والمواد الخام :

- أ- اداره الموارد البشريه
- ب- منهج العلاقات الانسانيه
- ت- اداره الافراد
- ث- منهج الاداره العلميه

س١٣ / جميع الإجابات التالية تعتبر من معايير تحديد الأهداف التدريبية ماعدا :

- أ- لابد وان تكون متوافقه مع رأي مدير القسم فقط
- ب- لابد وان تكون معيارا يقاس عليه الأداء المطلوب
- ت- لابد وان تساهم في تصحيح القرارات المستقبلية
- ث- لابد وان تكون قابله للقياس كما ونوعا

س١٤ / يعتبر قرار صرف المكافآت التشجيعيه من لعملية تقويم الأداء

- أ- الأهداف الفرعية
- ب- أهداف البحث العلمي
- ت- الأهداف الاداريه
- ث- أهداف التوجيه والإرشاد

س١٥ / تقوم طريقه على مقارنة المكونات الاساسيه لكل وظيفه مع الوظائف الأخرى وتتكون عوامل المقارنه من المسئوليه ، المهاره ، الجهد العضلي والفكري وظروف العمل

- أ- الدرجات
- ب- مقارنه العوامل
- ت- الترتيب البسيط
- ث- المقارنه المزدوجه

س١٦ / هو عمله البحث عن الافراد الصالحين لملء الوظائف الشاغره في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل بعد ذلك للعمل :

- أ- تخطيط الموارد البشرية
- ب- الاختيار
- ت- التعيين
- ث- الاستقطاب

س١٧ / من فوائد التهيئه المبدييه

- أ- انخفاض في تكلفه بدايه العمل
- ب- الضغط على الموظفين القدمات للاجتهد
- ت- ارتفاع في تكلفه بدايه العمل
- ث- زياده هيمنه المدير على الموظفين الجدد

س١٨ / هي التأكيد على استغلال طاقات وقدرات الموظفين بأقصى قدر ممكن من خلال وجود استراتيجيات بناءة في نشاطات ادارة الموارد البشرية

- أ- استراتيجية ادارة الموارد البشرية
- ب- رسالة ادارة الموارد البشرية
- ت- سياسات ادارة الموارد البشرية
- ث- رؤية ادارة الموارد البشرية

س ١٩ / من صور التدخل الحكومي في تنظيم الأجور

أ- تحديد الحد الأقصى للإنتاج

ب- حل الخلاف بين المنظمة والموظفين

ت- تحديد الحد الأدنى للإنتاج

ث- تعيين مدراء الأقسام

س ٢٠ / في حالة زياده العرض على الطلب للموارد البشرية تلجأ المنظمة الى

أ- اللجوء لمصادر جديده للتوظيف

ب- زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ت- اللجوء لسياسه انهاء الخدمه

ث- تحسين نظام الأجور والحوافز

س ٢١ / من مراحل المسار الوظيفي ، مرحله وهنا ليس للموظف غير احتياج تأكيد الذات من خلال ممارسته لأنشطه خيريه واجتماعيه مختلفه :

أ- الاستعداد للتقاعد

ب- المحافظه على المكاسب

ت- التأسيس

ث- التقدم

س ٢٢ / مرحله الاخيريه والتي تسبق عمليه القبول والتعيين في سلسله عمليه الاختيار

أ- المقابلات مع الخبراء ومراجعته التزكيات

ب- اتخاذ القرار

ت- المقابلات مع الجهات التي سيعمل بها المتقدم

ث- الفحص الطبي

س ٢٣ / اول خطوه من خطوات عمليه تحليل الوظائف هي

أ- جمع المعلومات عن الوظيفه

ب- اعاده بطاقه توصيف الوظيفه

ت- تحديد الهدف من استخدام تحليل الوظائف

ث- تحديد المعلومات المراد تحليلها

س ٢٤ / من أسباب الجمود الوظيفي

أ- الاندماج مع المنظمة الأخرى

ب- عدم وجود فرص وظيفيه

ت- زياده الولاء للمنظمه

ث- اعاده التنظيم في المنظمه

س ٢٥ / يهدف تصميم برامج المنافع والخدمات الى

أ- تحسين العلاقات مع الموردين

ب- ان تكون هناك عوائد تغطي تكاليف ذلك البرامج

ت- دراسه سوق العمل

ث- تلبيه حاجات المدراء فقط

س ٢٦ / تعد مركزية سياسة الاستقطاب من قواعد الاستقطاب التي من مهامها

أ- مراجعة المعلومات وتطويرها او تعديلها حسب الظروف

ب- دراسة الظروف الاقتصادية السائدة

ت- تحديد سوق العمل سواء كان محلي ، اقليمي او دولي

ث- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

٢٧ / في مضمونة الواسع يشمل جميع المدفوعات المالية التي تدفع للموظف او العامل بأي صورة من صور الدفع المالي

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

٢٨ / تصنف وظيفة مدير قسم ضمن في ادارة الموارد البشرية

- أ- الوظائف الكتابية
- ب- الوظائف القيادية
- ت- الوظائف الثانوية
- ث- الوظائف التخصصية

٢٩ / جميع الاجابات التالي تعتبر من مزايا استخدام ميكنة إدارة الموارد البشرية ما عدا

- أ- عدم قدرة بعض المنظمات على استخدام هذه الميكنة لأسباب مالية او فنية او بشرية بأسلوب حيادي وبسرية
- ب- التخلص من التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة
- ت- الوصول السريع الى البيانات
- ث- تمكن العديد من المواقع البعيدة جغرافيا من الوصول الى المعلومات

٣٠ / مفهوم التحكيم هو

- أ- حق التظلم لقرار عقابي صدر ضد الموظف او الانتهاك لبنود العقد الموقع بينه وبين صاحب العمل
- ب- الالتزام بقواعد العمل في الاداء والسلوك او الالتزام بالنظام والاصول المرعية
- ت- عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل الى جهة خارجية محايدة
- ث- حوافز سلبية من اجل الردع وتصحيح السلوك

٣١ / ادارة الموارد البشرية ادارة استراتيجية تعمل ضمن أي المفاهيم التالية

- أ- نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة انتاجي
- ب- إعداد سياسات تتوافق مع مصالح المدراء الشخصية
- ت- عدم المشاركة في التخطيط الشامل للمنظمة لعدم الاختصاص
- ث- اعتبار المورد البشري اصل استثماري يجب ادارته وتطوير كفاءته

٣٢ / يعني مفهوم المحافظة على الموارد البشرية بشكل يحقق الفعالية والكفاءة الامر الذي يؤدي الى تحقيق اهداف المنظمة واهداف العاملين في نفس الوقت

- أ- تعويض الموارد البشرية
- ب- صيانة الموارد البشرية
- ت- تطوير الموارد البشرية
- ث- علاقات الموظفين

٣٣ / تلجأ المنظمة الى المسار الوظيفي المزدوج من اجل

- أ- تخفيض في عدد الموظفين وبالتالي تقليل بند الاجور
- ب- تخفيض ميزانية برنامج الاستقطاب واستغلالها في امور اخرى
- ت- الاحتفاظ بمكانة المتخصصين الفنيين من مهاراتهم الفنية والعلمية والعملية
- ث- تكريم كبار الموظفين قبل تقاعدهم لجهودهم في المنظمة

٣٤ / تهدف البرامج الصحية الى الوقاية من جميع التالي ما عدا

أ- المنافسة بين الموظفين

ب- حوادث العمل

ت- الامراض المهنية المختلفة خاصة المرتبطة ببيئة العمل

ث- الإجهاد والتوتر

٣٥ / من انواع المقابلات لاختيار الموارد البشرية المناسبة : وهي اسئلة تمليها طبيعة المقابلة او اجابة المتقدم
الاخيرة

أ- المقابلة الجماعية

ب- المقابلة المقتنة

ت- المقابلة المجردة

ث- المقابلة غير الموجهة

٣٦ / يتم استخدام ميكنة إدارة الموارد البشرية في مجال لمراجعة مخزون المهارات البشرية وتخطيط وتطوير
المسار الوظيفي للأفراد

أ- الخدمات

ب- تخطيط الاحتياجات البشرية والتدريبية

ت- إدارة التعويضات

ث- الاستقطاب والتوظيف

٣٧ / يعد أساس التوجيهات التي يقدمها الرؤساء للمرؤوسين اثناء العمل .

أ- الاختيار

ب- الاستقطاب

ت- تقويم الاداء

ث- التدريب

٣٨ / التوسيع التوظيفي

أ- يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة ساعات محدودة

ب- يتم بزيادة عدد الوظائف في القسم الذي يعاني من ضغط في العمل

ت- يتم باتباع خطوات متلاحقة وبترتيب منطقي للعمليات يقوم المشرف بالقيام بهذه الخطوات أمام المتدرب الذي
يقوم بعد ذلك بأدائها

ث- يتم بأسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته وحرية أكبر في اتخاذ القرارات من أجل إكسابه خبرة أكبر في
مجال عمله

٣٩ / تتم عملية تحليل الوظائف في جميع الحالات التالية ما عدا

أ- عند تأسيس المنظمة لأول مرة

ب- عند تغيير المدير التنفيذي

ت- عند استحداث وظائف وأعمال لأول مرة

ث- عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الاعمال والوظائف

٤٠ / من المهارات المطلوبة في مدير الموارد البشرية وهي التي تختص بطبيعة العلم

- أ- المهارات الفكرية
- ب- المهارات القيادية
- ت- المهارات الفنية
- ث- المهارات السلوكية

٤١ / من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية

- أ- تقديم مصلحة الفرد على مصلحة الجماعة
- ب- التمييز في التعامل معهم بحسب مستوياتهم الاجتماعية
- ت- التفاعل مع المتغيرات البيئية
- ث- الشدة في التعامل مع الموارد البشرية

٤٢ / من القواعد الإرشادية في مجال مفاوضات عرض العمل

- أ- اختصار عملية التفاوض وانجازها في اقل وقت ممكن
- ب- اذا لم يعجب المتقدم للوظيفة الاجر المعروض يتم رفضه
- ت- ان يحدد الحد الاقصى للميزات التي يمكن ان تقدمها المنظمة
- ث- لا توجد قواعد إرشادية محددة ويمكن للإدارة اتخاذ ما تراه مناسباً

٤٣ / من مهام عملية توجيه الموارد البشرية

- أ- دعم التعاون بين الافراد وتشجيعهم وتحفيزهم بغية استغلال كامل طاقاتهم
- ب- تحليل الوضع الراهن
- ت- تقويم اجراءات وقواعد العمل
- ث- تقدير العمالة المطلوبة

٤٤ / تسعى للتأكد من مدى قدرة الفرد على اداء العمل المتوقع منه ومن أمثلتها اختبارات العاملين في خطوط الانتاج

- أ- اختبارات الذكاء
- ب- الاختبارات الشخصية
- ت- اختبارات القدرات والاستعداد
- ث- اختبارات نماذج الاداء

٤٥ / يشير مصطلح الى تحديد الاحتياجات المستقبلية للمنظمة من الموارد البشرية من حيث العدد والنوع

- أ- صيانة الموارد البشرية
- ب- تخطيط الموارد البشرية
- ت- استقطاب الموارد البشرية
- ث- اختيار الموارد البشرية

٤٦ / هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم

- أ- تخطيط المسار الوظيفي
- ب- تطوير علاقات الموظفين
- ت- التدريب
- ث- توجه الموارد البشرية

٤٧ / هي مجموعة من الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبة لشغلها

أ- تحليل الوظائف

ب- الترقية

ت- توصيف الوظائف

ث- تقديم الوظائف

٤٨ / من أهم مبادئ التدريب

أ- التدريب لا يشمل الجميع وانما يخص افراد محددين

ب- تزويد القائمين بالتدريب بحصيلة من المعلومات المرتدة لتطوير اساليب التدريب

ت- الهدف من التدريب هو زيادة الانتاجية فقط

ث- يجب ان يكون التدريب خارج البلاد حتى يستمتع الموظفون

٤٩ / هي طريقة تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف اثناء الاداء والعمل الفعلي ، وتسجيل الملاحظات في سجل خاص لكل موظف

أ- طريقة التدرج البياني

ب- طريقة الترتيب

ت- طريقة قائمة الاختيار

ث- طريقة الوقائع المحرجة

٥٠ - هي العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الاجر العادل لكل وظيفة

أ- توصيف الوظائف

ب- تقديم الوظائف

ت- تحديد الوظائف

ث- تحليل الوظائف

جنون إحساس ،، لوسيندا العصامية ،، Zainab habib

وشكر لكل المصورين