

## مراجعة آخر محاضرة موارد بشرية

أمثلة لأسئلة الصح والخطأ:

م	العبرة	النتيجة
١	إدارة الافراد قسم في المنظمة يساعد أو يتولى مساعدة الإدارات الأخرى للقيام بوظائف الأفراد.	صح
٢	تهدف عملية تخطيط الموارد البشرية إلى مساعدة الإدارة في تحقيق أهدافها المتمثلة في تحقيق إنتاجية أكبر <b>بتكلفة أكبر</b> .	خطأ
٣	تهدف عملية تخطيط الموارد البشرية إلى مساعدة الإدارة في تحقيق أهدافها المتمثلة في تحقيق إنتاجية أكبر بتكلفة أقل.	صح
٤	الانتقادات الموجهة لحركة الإدارة العلمية (مدرسة الإدارة العلمية) تجاهها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل.	صح
٥	يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية بمعاملة العامل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية.	صح
٦	يترتب على سوء اختيار إدارة الموارد البشرية انخفاض الإنتاجية.	صح
٧	يعتمد أسلوب تحليل العمل على تقدير احتياجات المنظمة على تحديد حجم <b>النشاط التاريخي</b> للمنظمة.	خطأ
٨	يعتمد أسلوب تحليل العمل على تقدير احتياجات المنظمة على تحديد حجم النشاط المتوقع للمنظمة.	صح
٩	يقصد بتحليل الطلب تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية <b>وتحديد كمية الافراد</b> الذين تحتاج إليهم المنظمة.	خطأ
١٠	يقصد بتحليل الطلب تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتحديد كمية ونوعية الافراد الذين تحتاج إليهم المنظمة.	صح
١١	تخطيط الموارد البشرية يشمل مختلف مهام وانشطة إدارة الموارد البشرية التي <b>تحدد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية</b> ومصادر الحصول عليها.	خطأ
١٢	تخطيط الموارد البشرية يشمل مختلف مهام وانشطة إدارة الموارد البشرية التي تحدد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً ومصادر الحصول عليها.	صح
١٣	يختلف تخطيط القوى العاملة عن تخطيط الموارد البشرية.	صح
١٤	يتم القيام بتحليل الوظائف عن تأسيس المنظمة لأول مرة.	صح
١٥	يتم القيام بتحليل الوظائف عن تأسيس المنظمة لأول مرة <b>فقط</b> .	خطأ
١٦	تعتبر <b>عملية تحليل الوظائف</b> هي المنتج النهائي لعملية توصيف الوظائف.	خطأ
١٧	بطاقة توصيف الوظيفة هي المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.	صح

١٨	تساعد عملية توصيف الوظيفة على تسهيل عملية الاختيار والترشيح لشغل الوظائف امام المتنافسين واختيار الأكفأ.	صح
١٩	توصيفات سابقة قامت بها نفس المنظمة هي أحد الأمثلة للمصادر الميدانية أو الأولية للبيانات.	خطأ
٢٠	توصيفات سابقة قامت بها نفس المنظمة هي أحد الأمثلة للمصادر الثانوية للبيانات.	صح
٢١	يمكن أن نقيم مدى نجاح برامج الاستقطاب من خلال عدد الافراد المستقطبين.	خطأ
٢٢	يمكن أن نقيم مدى نجاح برامج الاستقطاب من خلال عدد وتخصص الافراد المستقطبين.	صح
٢٣	السيرة الذاتية هي الوثيقة التي تعرف بالمرشح عند صاحب العمل.	صح
٢٤	الاستقطاب هو البحث عن الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة عدداً ونوعاً.	صح
٢٥	الاستقطاب هو البحث عن الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة عدداً فقط.	خطأ
٢٦	يتطلب الاستقطاب الناجح أن يكون هناك لا مركزية في عملية الاستقطاب.	خطأ
٢٧	يتطلب الاستقطاب الناجح أن يكون هناك مركزية في عملية الاستقطاب.	صح

امثلة أسئلة اختيار من متعدد:

- يترتب على سوء اختيار إدارة الموارد البشرية:

○ انخفاض الإنتاجية.

- العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل والمناسب لكل وظيفة:

○ تقييم الوظيفة

- تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن:

○ عملية اختيار الموارد البشرية

- أساليب تلجأ إليها المنظمة في مواجهة العجز في مواردها البشرية:

○ تمديد سن التقاعد.

- القواعد الأساسية في عملية الاستقطاب:

○ عمل تحليل منتظم لمصادر الاستقطاب

- من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه:

○ يشترط وجود اجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية

- تتمثل إحدى أهم خصائص الواجب توافرها في مدير إدارة الموارد البشرية أو قيادة إدارة موارد البشرية:

○ الاستماع والانصات الجيد

- الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومسئولياتها ونوعية الأفراد المناسبين لها:

○ عملية تحليل الوظيفة

- هناك طرق مختلفة للتقييم وتكون عملية التقييم موضوعية وفيها نوع من العدالة تسند إلى لجنة متخصصة للتقييم

مكونة من رئيسة ومرؤوسة وزملائه والعملاء:

○ طريقة 360 درجة

- التوظيف الخارجي وتعيينهم في وظائف قيادية يترتب عليه:

○ انخفاض الروح المعنوية للعاملين (تأثير سلبي)

- الوظائف في المنظمات المعاصرة تحتاج إلى موظف:
  - متعددة المهارات
- المهارات السلوكية لمدير إدارة الموارد البشرية:
  - التحفيز
- العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الافراد:
  - اهمية الموارد البشرية
- في مقابلات تقويم الأداء يتم عرض:
  - نقاط القوة والضعف (النواحي الإيجابية والسلبية).
- في مقابلات تقويم الأداء:
  - عدم مقارنة الموظف بزملائه
- المبلغ الذي يدفع للموظف شهرياً مقابل قيامه بعمل معين:
  - الراتب
- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل:
  - الاستخدام الغير آمن للمعدات والأدوات
- عملية تحليل الوظائف (تحليل العمل) هي عملية:
  - مستمرة.
- عملية الاستقطاب الداخلي من عيوبها:
  - تقف حاجز أمام تنويع المعارف والمهارات الجديدة وحرمان المنظمة من أفكار وأراء جديدة
- متى يتم اللجوء للاستقطاب الداخلي:
  - حينما يكون هناك حالة من عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية في المنظمة

- تشير العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوبة منه

○ تقييم الأداء

- يجب أن تعمل إدارة الموارد البشرية باستراتيجية

○ متوافقة مع رؤية المنظمة.

- مهم معرفة خطوات تقييم الأداء بالترتيب

