

حل أسئلة إدارة الموارد البشرية لعام ١٤٣٧ هـ ( الفصل الأول )

س١ / من الأساليب الغير كمية لتقدير الطلب؟

ا- طريقة تحليل الإتجاه

ب - طريقة التجربة والخطأ

ج - طريقة تحليل معامل الارتباط

د - طريقة تحليل المعدلات

س٢ / إدارة الأفراد ( ..... ) تتولى مساعدة الإدارات في القيام بوظائف الأفراد مثل توفير احتياجاتهم من القوى العاملة؟

ا - كقسم

ب - كوحدة

ج - كوظيفة

د - كإدارة

س٣ / إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

ا - تحسين نظام الأجور والحوافز

ب - تسريح الموظفين

ج - تخفيض ساعات العمل

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

س ٤ / في مجال ( ..... ) تساعد نتائج تحليل العمل في تحديد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب لشغل الوظيفة؟

ا - تخطيط المسارات الوظيفي

ب - إستقطاب الموارد البشرية

ج - تدريب الموارد البشرية

د - تخطيط الموارد البشرية

س ٥ / ( ..... ) تعني ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت؟

ا - قوة عمل منجزة

ب - قوة عمل منتجة

ج - قوة عمل فعالة

د - قوة عمل سريعة ودقيقة

س ٦ / يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟

ا - التحول من الدور التنفيذي الإستشاري إلى الدور الإستشاري

ب - الإستشاري إلى الدور التنفيذي الإستشاري

ج - التخطيطي إلى الدور الرقابي

د - الرقابي إلى الدور التخطيطي

س٧ / من السمات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها شاغل الوظيفة جميع الإجابات التالية ما عدا؟

ا - حب المال

ب - الأمانة

ج - الطموح

د - الإخلاص

س٨ / ترى ( ..... ) أن الأفراد أصل من أصول المنظمة والإنفاق عليهم يمثل إنفاقاً استثمارياً؟

ا - منهج الإدارة العلمية

ب - إدارة الموارد البشرية

ج - مدرسة العلاقات الإنسانية

د - إدارة الأفراد

س٩ / من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية؟

ا - الموقع الجغرافي

ب - أوضاع المتنافسين

ج - ظروف سوق العمل

د - الظروف السياسية

س١٠ / يتم إجراء تحليل للعمل في جميع الحالات التالية ما عدا؟

ا - عند تغيير المدير العام للمنظمة

ب - عند إستحداث وظائف وأعمال لأول مرة

ج - عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الوظيفة

د - عند تأسيس المنظمة لأول مرة

س ١١ / من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟

ا - تنظيم الموارد البشرية

ب - علاقات الموظفين

ج - رقابة الموارد البشرية

د - قيادة الموارد البشرية

س ١٢ / من مهام ( ..... ) تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات؟

ا - تخطيط الموارد البشرية

ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية

د - توجيه الموارد البشرية

س ١٣ / هدف ( ..... ) تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة ولا مانع من تلبية

بعض رغبات الأفراد؟

ا - منهج الإدارة العلمية

ب - إدارة الموارد البشرية

ج - مدرسة العلاقات الإنسانية

د - إدارة الأفراد

س ١٤ / يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟

أ- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة

ب - الشركاء الإستراتيجيين

ج - أدوات الإنتاج في المنظمة

د - التنافسية تجاه المنافسين

س ١٥ / شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين للمنظمة يندرج ضمن؟

أ- تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية

ب - توجيه الموارد البشرية

ج - تنظيم  
د - رقابة

س١٦ / تعد عملية مراجعة المعلومات وتطويرها أو تعديلها حسب الظروف ضمن أي من القواعد الإستقطاب التالية؟  
ا - دراسة أوضاع سوق العمل  
ب - مركزية سياسة الإستقطاب  
ج - المراجعة الشاملة لقواعد الإستقطاب  
د - التحليل المنظم لمصادر الإستقطاب

س١٧ / تلجأ المنظمات إلى الإستقطاب الداخلي في حالة؟  
ا - عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية  
ب - وجود فائض من مواردها البشرية  
ج - وجود توازن في توزيع مواردها البشرية  
د - وجود نقص في مواردها البشرية

س١٨ / جميع الإجابات التالية من شروط المقابلة الفعالة ما عدا؟  
ا - تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة  
ب - التسلسل في توجيهها لأسئلة  
ج - المراجعة المسبقة لإستمارة طلب التوظيف  
د - التركيز على الأسئلة الخاصة

س١٩ / التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد؟  
ا - التدريب  
ب - التعيين  
ج - تقويم الأداء  
د - التهيئة المبدئية

س٢٠ / من أهداف عملية تقييم الوظائف؟  
ا - الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور  
ب - تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجراً على من سواها  
ج - توخي العدالة في نظام الأجور الحالي  
د - التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

س ٢١ / ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها حيث يتم إختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم ترتب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعديا أو تنازليا وتسمى هذه الطريقة بـ؟

١ - طريقة الترتيب البسيط

ب - = الدرجات

ج - التصنيف الوظيفي

د - طريقة مقارنة العوامل

س ٢٢ / ( ..... ) يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة محددة؟

١ - التوسع الوظيفي

ب - التدوير الوظيفي

ج - التدريب الوظيفي المبرمج

د - = = غير المبرمج

س ٢٣ / من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

١ - معرفة تكاليف التدريب

ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية

ج - الإحتفاظ بمكاسب التدريب

د - إقامة التدريب خارج البلاد

س ٢٤ / أي من التالي ليس من خطوات عملية تقويم الأداء؟

١ - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

ب - مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

ج - تقويم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي

د - تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً

س ٢٥ / من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء؟

١ - نقص المستوى التعليمي

ب - عدم وضوح الأهداف

ج - تعدد مصادر الأمر

د - نقص المعلومات

س ٢٦ / لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء يجب؟

١ - الإعتدالمطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

- ب - إختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة  
ج - تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقييم  
د - منع الموظف من الإعتراض على نتائج عملية التقييم

س٢٧ / جميع الإجابات التالية تعتبر من طرق جمع البيانات عن تحديد الإحتياجات

التدريبية للأفراد ما عد؟

- أ - إختبارات المهارات  
ب - مقابلات الموظفين  
ج - المناقشات الجماعية  
د - الندوات العامة

س ٢٨ / من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الإستخدام هي؟

أ - طريقة الدرجات

ب - النقط

ج - مقارنة العوامل

د - التصنيف الوظيفي

س٢٩ / من فوائد التهيئة المبدئية؟

أ - إرتفاع في تكلفة بداية العمل

ب - إنخفاض

ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل

د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

س٣٠ / من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

أ - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها

ب - جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة

ج - إنسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

س٣١ / لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

أ - إعداد المعايير الموحدة للإختبارات والمقابلات والإجراءات

ب - العلنية في إجراء الإختيار

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - البحث عن نقاط القوة

س٣٢ / تحديد هيكل رسمي وثابت إستناداً إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة وهذا ما يمثل مرجعاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة يعتبر من؟

ا - أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

ب - أهداف عملية تقييم الوظائف

ج - مسئولية تقييم الوظائف

د - طرق تقييم الوظائف

س٣٣ / من المواصفات التي يجب أن تتوفر في لجنة تقييم الوظائف؟  
ا - لا يشترط أن تكون على علم شامل بالوظائف التي ستقيم في كافة أرجاء المنظمة

ب - أن تكون علم مسبق بالطرق المستخدمة في عملية تقييم الوظائف

ج - لا يشترط أن تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات

د - أن تكون أعمار أعضاء اللجنة فوق الأربعين سنة

س٣٤ / (.....) هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمله الفرد ولكنه لا يمثل الأجر المدفوع نقداً حيث أن هناك مبالغ يجب خصمها من هذا الأجر؟

ا - الأجر

ب - الراتب

ج - الأجر النقدي

د - الأجر الحقيقي

س٣٥ / يساهم التعاقد والشراء الجماعي للعديد من المنافع إلى تخفيض تكلفتها على الموظفين ويعد ذلك من؟

ا - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات

ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات

ج - أهمية برامج المنافع والخدمات

د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

س٣٦ / جميع الإجابات التالية تعتبر من أنواع برامج المنافع ما عدا؟

ا - الإجازات والعطلات

ب - علاوات التقاعد

ج - التأمين

د - الضرائب



س٣٧ / من العوامل المؤثرة في رسم الهيكل العام للأجور تكاليف المعيشة والحد الأدنى للأجور وهي من؟

ا - الإعتبارات الإجتماعية

ب - التنظيمية والإدارية

ج - الإقتصادية

د - النفسية

س٣٨ / من الصور التي قد يأخذها التدخل الحكومي في تنظيم الأجور؟

ا - دعم المنظمات على حساب الموظفين

ب - حالة الخلاف بين المنظمة و الموظفين

ج - إرتفاع أسعار النفط في العالم

د - لا تتدخل الحكومة في تنظيم الأجور

س٣٩ / تتطلب هذه الطريقة مقارنة المكونات الأساسية لكل وظيفة مع الوظائف الأخرى حيث أن عوامل المقارنة هي المسؤولية، المهارة، الجهد العضلي

والفكري وظروف العمل؟

ا - طريقة مقارنة العوامل

ب - طريقة الترتيب البسيط

ج - طريقة المقارنة الشاملة

د - طريقة التصنيف الوظيفي

س٤٠ / المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور والعمل على ربط فئات

الوظائف بطريقة سليمة يعد من؟

ا - أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

ب - أهداف عملية تقييم الوظائف

ج - مسئولية تقييم الوظائف

د - طرق تقييم الوظائف

س٤١ / يتطلب لنجاح البرامج الصحية جميع مايلي ما عدا؟

ا - رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين

ب - وجود جهاز إسعاف متكامل لمتخلف الحالات

ج - التعاقد مع المستشفيات لتقديم الخدمة الصحية المناسبة عند الحاجة

د - عدم الحاجة لإعتراف الإدارة العليا بأهمية تلك البرامج

س ٤٢ / من خطوات الإرشاد والتوجيه : التخطيط للتطوير الوظيفي وتعني؟  
١ - يقوم الموظف والا موجه مجتمعين بمقارنة المعلومات وتقويمها ثم الوصول إلى إتفاق مشترك

ب - يضع الموجه مع الموظف خطة العمل التي يتم بموجبها إعداد الموظف للمسار الوظيفي

ج - الإلتحاق ببرامج التدريب والتعليم، والتدوير الوظيفي  
د - يقوم الموظف والموجه كل على حدة بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي

س ٤٣ / من مسئولية الموظف تجاه تطوير مساره الوظيفي؟  
١ - إكتشاف نفسه وقدراته وطموحاته ومكامن قوته وضعفه

ب - إستخدام نظام الإختبارات لإكتشاف المواهب  
ج - الإهتمام بنتائج الإعلانات الداخلية عن الموظف  
د - البحث عن واسطة لترقيته لوظيفة أفضل

س ٤٤ / من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

١ - تقويم إجراءات وقواعد العمل

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم مصاريف المنظمة

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

س ٤٥ / يقصد بإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية؟

١ - الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجالات الموارد البشرية

ب - الممارسات الكلامية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

ج - الممارسات التوجيهية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

د - الممارسات الكتابية

س ٤٦ / ( ..... ) تمثل توجيهات أو قواعد إرشادية ومساعدة المديرين في تحقيق الأهداف وتحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات؟

١ - قواعد عمل إدارة الموارد البشرية

ب - رسالة إدارة الموارد البشرية

ج - سياسات

د - خطط

س٤٧ / جميع ما يلي أسباب ودواعي إستخدام الميكنة في إدارة الموارد البشرية ما عدا؟

- ١ - توفير في التكاليف، السرعة في الوقت، والإختصار في الجهد
- ب - خفض عدد الموظفين بتسريح عدد كبير منهم لتوفير التكاليف
- ج - الحاسب الآلي وسيلة سريعة ودقيقة في رصد المعلومات وتقديمها للمساعدة في إتخاذ القرارات
- د - يساند المنظمة في إتخاذ العديد من القرارات ليس في نشاط الموارد البشرية فحسب، بل في القطاعات الأخرى

س٤٨ / من مزايا إستخدام ميكنة معلومات الموارد البشرية؟

١ - التخلص من التعب الذي يسببه الإحتفاظ بالسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين

- ب - عدم قدرة بعض المنظمات على إستخدام هذه الميكنة لأسباب مالية
- ج - المساهمة في الإكثار من الرسائل الكتابية والتليفونية
- د - التباهي بإستخدام برامج مميزة أمام المنافسين

س٤٩ / تعتبر قرارات تجديد العقود أو إنهاؤها من ( ..... ) لعملية تقويم الأداء؟

- ١ - الأهداف الإداية
- ب - أهداف التوجيه والإرشاد
- ج - أهداف البحث العلمي
- د - الأهداف المرصودة

س٥٠ / ( ..... ) يعني البقاء لمدة طويلة في وظيفة مادون ترقية، أو نقل مكان أفضل؟

- ١ - الخبرة الوظيفية
- ب - الجمود الوظيفي
- ج - الثبات الوظيفي
- د - التنزيل الوظيفي

كتابة الأسئلة: معسل تفاحتين

حل الأسئلة : سلماان - دلال البارقي - الإراده والمستحيل - ادارة اعمال ٢٢٢ - ورده