**إدارة الموارد البشرية**

س1\ ما القصد النهائي لإدارة الموارد البشرية ؟

جـ\ السعي الحثيث لبناء قوة بشرية منتجة وادارة متفهمه من اجل تحقيق الغاية الكبرى (رفاهية الانسان ، رخاء المنظمات ، ازدهار المجتمعات ) .

س2\ ما اول ادارة للتعامل مع الموارد البشرية ؟

جـ\ كانت في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم في المدينة المنورة ، وكيف استطاع جمعهم تحت راية واحدة .

س3\ ما مرتكزات القيادة في الاسلام ؟

جـ\ 1- الوسطية. 2- الانسانية. 3- الانتماء للجماعة. 4- التفاعل مع متغيرات البيئة .

س4\ كيف يمكن قياس اداء الموظفين ؟

جـ\ 1- معدلات الاداء الانتاجية . 2- نسبة الغياب . 3- معدلات دوران العمل . 4- نسبة الحوادث والاصابات . 5- نسبة الفصل او الطرد من العمل .

س5\ ما اهداف المنظمات في ادارة الموارد البشرية ؟

جـ\ هدفين هما : 1- الكفاءة. 2- العدالة.

**\*معلومة\***

* ادارة الموارد البشرية في الاسلام سبقت مفاهيم الادارة الحديثة ..

س7\ بماذا تهتم العلاقات الانسانية ؟

جـ\ مؤسسها التون مايو وروتلز برجر (الهوثورن) ، وتهتم بأن يتعاملوا العاملين معاملة انسانية من الادارة تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم وتحقق الرضا الوظيفي .

س8\ ما تعريف الموارد البشرية ؟

جـ\ هي عملية خاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في اطار تحقيق اهداف المنظمة واهدافهم ايضا.

س9\ ما هدف ادارة الموارد البشرية ؟

جـ\ 1- تحريك القوة الدافعية الى تطوير السلوك الانساني ليساعد المنظمة لتحقيق اهدافها .

2- تسخير امكانيات المنظمة وانظمتها الادارية في صياغة وترويج فعالية المنظمة وتنمية الافراد والرضا الوظيفي لديهم .

س10\ هل ادارة الافراد جهاز مستقل ومتخصص ام غير متخصص ؟

جـ\ ادارة الافراد جهاز مستقل ومتخصص ..

س11\ ما تعريف الاستقطاب ؟

جـ\ هي احد نشاطات ادارة الموارد البشرية وتعني البحث عن الافراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الافضل منهم بعد ذلك .

**\*معلومة\***

* يعتبر الافراد من اهم العناصر الانتاجية ولا ينظر اليهم كالمال والآلات والمواد الاخرى .

س13\ على ماذا يقوم مفهوم ادارة الموارد البشرية ؟

جـ\ يقوم على اعتبار ان الفرد اصل استثماري هام من اصول المنشأة وليس عنصر تكلفة .

س14\ ما تعريف تصميم الوظيفة ؟

جـ\ العمل الخاص بربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها والحوافز المقررة لها في شكل يخفف رغبات واحتياجات الموظفين والمنظمة .

س15\ ما الهدف من الرقابة ؟

جـ\ التأكد من ان ما تم تنفيذه يتوافق مع الخطط والاهداف وذلك من خلال عمليات متنوعة من تحديد المعايير وتقييم الاداء وقياسه ثم التصحيح .

س16\ هل يوجد مانع من الانتقاد الشخصي للأفراد ام لا ؟

جـ\ يجب تجنب الانتقاد الشخصي للأفراد عند المقابلات وتقييم الاداء .

س17\ ماهي اهم اعمال المدير العام لإدارة الموارد البشرية ؟

جـ\ 1- ادارة تخطيط الموارد البشرية . 2- ادارة الرواتب والاجور . 3- ادارة تنمية الموارد البشرية . 4- ادارة علاقات الموظفين . 5- ادارة خدمات الصحة والسلامة .

س18\ ماهي مهام الوظائف الكتابية المساندة ؟

جـ\ تضم مجموعة من الوظائف السكرتارية ، الاستعلامات ، طابعي الآلات ومشغلي الحاسبات ، التحرير ، الصادر والوارد ، حفظ الملفات . والمساعدين الاداريين في المستوى الاداري الادنى من التنظيم .

س19\ ماهي اهم الخصائص التي يجب ان يتميز بها المدراء في ادارة الموارد البشرية ببيئتنا الاسلامية ؟

جـ\ 1- الوضوح في الهدف والتصميم على تحقيقه بالطرق الشرعية. 2- العدالة في المعاملة. 3- الرحمة.

4- عدم استبداد الرأي. 5- اختيار البطانة الصالحة. 6- تحري مصلحة المرؤوسين والعمل على مساعدتهم دون اضرار.

7- مراعاة تقوى الله والخوف منه. 8- الامانة والقدوة الحسنة. 9 الكفاءة والمقدرة.

**\*معلومة\***

* طريقة الدفع حسب الانتاج تعطي مجال لاضطراب العلاقة بين العامل وصاحب العمل .
* تتسم موضوعات التنمية والتطوير الاداري بالتوسع والتشعب في المهارات ، اما التدريب فيركز على نطاق محدود من المهارات الفنية والادارية بالنسبة للموضوعات في التدريب والتطوير .
* تميل مدة التدريب الى القصر قياساً بالفترات المتخصصة للتطوير الاداري .

س23\ ماهي فوائد التهيئة المبدئية ؟

جـ\ 1- تطوير نوع من الشعور الايجابي نحو المنظمة. 2- التخفيف من حدة التوقعات والطموحات لدى الموظف الجديد. 3- الاستفادة القصوى من الوقت. 4- التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين.

س24\ ماهي مستلخصات الادارة الانسانية ؟

جـ\ 1- العامل عنصر انتاجي هام ويختلف عن المواد الاخرى. 2- الانسان اجتماعي بطبعه. 3- الموظف السعيد هو موظف منتج. 4- يهتم العامل بعوامل اخرى لابد تحققها المنظمة له. 5- ارتباط الفرد بالجماعة يساعد مباشرة في زيادة الانتاج. 6- التركيز على رفاهية الفرد.

س25\ ما مشكلات عملية تقويم الاداء ؟

جـ\ 1-عدم وضوح المعايير. 2- التأثير الاداري. 3- التشدد والليونة. 4- التحيز الشخصي. 5- الميل للوسطية. 6- تأثير الهالة.

س26\ ما الهدف من عملية دراسة الاتجاهات والتهيئة الميدانية للموظف ؟

جـ\ الهدف من دراسة الاتجاهات هو جمع معلومات تبرز درجة رضا الوظيفي للموظفين سواء من حيث حوافز مادية او معنوية.

س27\ هل المهارات الفنية المطلوبة للمدراء تؤثر في مستوى الافراد ؟

جـ\ نعم وبشكل كبير.

س28\ في عملية التقويم عن طريق التقرير الميداني منيكون المقيم ؟

جـ\ ليس الرئيس المباشر للموظف وانما مندوبا من ادارة الموارد البشرية او احد خبراء الاستشاريين من الخارج.

س29\ ماهي عيوب طريقة التقرير الميداني وعيوب خرائط الاحلال ؟

جـ\ التقرير الميداني من اهم عيوبه الوقت المستهلك في ادائها وارتفاع تكلفتها .. ومن عيوب خرائط الاحلال الميداني انها شاقة واحتمال حدوث تغيير في هيكل الوظائف وهيكل التنظيم في المنظمة.

**\*معلومة\***

* يعتبر اسلوب الاستبيانات من أفضل اساليب جمع المعلومات عن الوظائف وذلك لسرعته وسهولته وعدم تناقض المعلومات الواردة فيه.
* يتسبب اندماج المنظمة مع منظمة اخرى في انهاء خدمات بعض الموظفين.
* يعتبر نشاط التدريب والتطوير من اهم الانشطة في الموارد البشرية.
* نشاط العلاقات بين الموظفين يقوم بمزيد من التوافق والانسجام.
* العدالة في المعاملة والرحمة والامانة تعتبر من خصائص **مدير الموارد البشرية**.

س35\ هل يوجد علاقة بين ادارة الموارد البشرية والعلاقات التنفيذية ؟

جـ\ نعم يوجد.

س36\ هل التدريب يهدف الى اكتساب مهارات جديدة ؟

جـ\ نعم.

س37\ هل التدريب يعتبر ادخال معلومات تكنلوجيا جديدة للمنظمة ؟

جـ\ نعم.

س38\ ما هو تعريف الاختيار ؟

جـ\ هو العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة ثم اجراء الاختبارات والمقابلات وتعيينهم.

س39\ ما ترتيب العمليات التالية: الاختيار ، التعيين ، الاستقطاب .؟

جـ\ 1- الاستقطاب. 2- الاختيار. 3- التعيين.

س40\ ما اهداف الموارد البشرية ؟

جـ\ 1- قوة عمل متجانسة. 2- قوة عمل منتجة. 3- قوة عمل فعالة. 4- قوة عمل مستقلة. 5- التعامل مع الازمات. 6- تنمية قدرات الافراد. 7- تحقيق الانتماء والولاء.

س41\ ماهي المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية ؟

جـ\ مهارات فنية ، مهارات سلوكية ، مهارات فكرية.

س42\ ما هو تعريف مصطلح تخطيط الموارد البشرية ؟

جـ\ عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة من حيث العدد والمهارات للمنظمة.

س43\ ما هو تعريف التوظيف ؟

جـ\ مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق اهداف المنظمة.

س44\ ماهي طرق التهيئة المبدئية ؟

جـ\ 1- الكتب والنثرات وادلة العمل. 2- الافلام التحليلية. 3- جولة على المباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل.

س45\ ما هو تعريف كل من: طريقة التجربة والخطأ ، طريقة تحليل المعدلات ، طريقة تحليل معامل الارتباط .؟

جـ\ طريقة التجربة والخطأ: هي اسلوب عشوائي في اتخاذ القرارات يعني اتخاذ القرار على اساس التقدير الشخصي للمدير وقد يحقق القرار النتيجة المطلوبة وقد يحدث العكس. طريقة تحليل المعدلات: الاساس في هذه الطريقة هي تقدير التغير الذي يمكن ان يحدث في المستقبل على عنصر معين من خلال معدل التغير الذي يحدث في العنصر الاخر موقع المقارنة. طريقة تحليل معامل الارتباط: وتعتمد على الربط الاحصائي بين متغيرين احدهما مستقل والاخر غير مستقل لدراسة مدى الارتباط باستخدام الرسم البياني لقياس نقاط التشتت.

س46\ ما طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف ؟

جـ\ 1- المقابلات. 2- الاستبيانات. 3- الملاحظة. 4- سجل الموظف اليومي.

س47\ ما هو تعريف كل من الواجب ، الوظيفة ، متطلبات الوظيفة .؟

جـ\ الواجب : اصغر اجزاء العمل وهو جزء من العمل المكلف به. الوظيفة: مجموعة من الواجبات والنشاطات التي يقوم بها الموظف. متطلبات الوظيفة: جزء من بطاقة توصيف الوظيفة وقد تكون منفصلة عنها وتحتوي على الحد الادنى من الشروط ومتطلبات شغل الوظيفة مثل المؤهلات التعليمية و التدريب و الخبرة و المهارات.

س48\ ما عناصر متطلبات الوظيفة ؟

جـ\ 1- المعرفة. 2- المهارات. 3- القدرات الخاصة. 4- السمات الشخصية.

...............................................................................