



جميع الشعب

رقم المقرر ٣/٦٠١٣٢٢٢

المقرر / إدارة الموارد البشرية

رقم التسلسل /

الرقم الجامعي /

اسم الطالب /

لاحظ الآتي:

- يحتوي الاختبار علي (٦٠) فقرة

- الدرجة العظمي للاختبار (١٠٠) درجة

- يتكون الاختبار من (٧) صفحات

- هناك (١٥) دقيقة لمراجعة الإجابات

أجب عن السؤالين الآتيين:السؤال الأول: ضع علامة صح (√) أو خطأ (X) أمام كل عبارة من العبارات الآتية: (٥٥ دقيقة)

- ١) تقتصر إدارة الموارد البشرية كإدارة من الإدارات في المنظمات كبيرة الحجم علي العلاقات التنفيذية التي تتمثل في الأدوار الرسمية لها ()
- ٢) تتعدد أشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية وفقا لحجم المنظمة ونمط ملكيتها وشكلها القانوني وطبيعة نشاطها فقط . ()
- ٣) يركز المدخل الإداري لدراسة وتحليل نشاط إدارة الموارد البشرية علي الدراسات الاستراتيجية لإدارة وتنمية الموارد البشرية والتي تعني (تحديد رسالة وغايات وأهداف وتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة) ()
- ٤) لا يعكس ارتفاع أو انخفاض معدل دوران العمل قوة أو ضعف النظم والسياسات السائدة بالمنظمة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ()
- ٥) يعتبر الترك الدائم للعمل لأسباب يمكن تجنبها أو لا يمكن تجنبها السبب الوحيد لحدوث ظاهرة دوران العمل بالمنظمة ()
- ٦) هناك اختلاف بين ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية وممارسة أنشطة الموارد البشرية ، فكلا المفهومين غير متشابهين ()
- ٧) يعتبر أسلوب البطاقات أحد الأساليب الكمية لتخطيط الموارد البشرية في حين يعتبر أسلوب المقارنة أحد الأساليب غير الكمية لتخطيط الموارد البشرية ()

- ٨) يشير التقاعد إلى التوقف الإجباري عن العمل بعد الوصول إلى السن الإلزامية التي تشترطها الأنظمة واللوائح الرسمية ()
- ٩) يتم تشجيع الأفراد للانتقال فيما بين الوظائف للاستفادة من الموارد البشرية في الإدارات التي تعاني من الفائض في الموارد البشرية وذلك في حالة زيادة الطلب علي العرض ()
- ١٠) يمثل توفير بيانات كاملة عن الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة ومواصفات شاغليها ذات أهمية بالغة لأداء معظم وظائف إدارة الموارد البشرية ()
- ١١) يتم تقليل ساعات العمل أو زيادة أوقات الراحة وعدم الإحلال للموظفين التاركين للعمل في حالة زيادة الطلب علي العرض ()
- ١٢) يمكن عرض حوافز مغرية لإطالة سن التقاعد أو الإحالة للمعاش وتخفيض شروط الالتحاق بالوظائف في حالة زيادة العرض علي الطلب من الموارد البشرية ()
- ١٣) تمثل خطوة اختيار عينة من الوظائف الخطوة الثالثة من خطوات تحليل الوظائف ، حيث يسبقها خطوتين هما تجميع البيانات وتحليل البيانات ()
- ١٤) تشير عملية توصيف الوظيفة الي تحديد الحد الأدنى من الشروط اللازم توافرها في المرشح لشغل الوظيفة حتى يتسنى له ممارسة المهام ()
- ١٥) تعد المعرفة الكاملة بالمرشحين لشغل الوظائف أحد عيوب الاعتماد علي المصادر الداخلية لتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية ()
- ١٦) تؤدي طريقة ترشيحات موظفي المنظمة كأحد المصادر الخارجية للاستقطاب الي تقليل نفقات الاعلان وتلبي متطلبات المنظمة بالسرعة المطلوبة ()
- ١٧) يمكن استخدام خطة روجر السباعية أو نظام فراسير الخماسي كقائمة للمراجعة والتأكد من توافر الخصائص أثناء مقابلات الاختيار بهدف استقطاب أفضل المتقدمين علي الاطلاق ()
- ١٨) تمثل خطة الموارد البشرية بالمنظمة (مجموعة الاجراءات المتكاملة المتعلقة بالاحتياجات من الموارد البشرية) الخطوة الاولى من خطوات الاستقطاب والتي تمثل الاساس الصحيح للانطلاق في اتمام باقي الخطوات ()
- ١٩) تعد طريقة الاعلانات في الصحف والمجلات كأحد المصادر الخارجية للاستقطاب أقل الطرق تطبيقا في الواقع العملي لأنها لا تناسب مختلف الوظائف التي تحتاج المنظمة الي شغلها ()
- ٢٠) لا تقف عملية تخطيط الموارد البشرية وفقا للاتجاهات الحديثة عند تحديد الاحتياجات من الافراد كما ونوعا ولكنها عملية شمولية ()
- ٢١) تعد عملية الاستقطاب بمثابة الخطوة الاولى في بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة ، وتمثل الخطوة السابقة لعمليتي الاختيار والتعيين ()
- ٢٢) تعتبر مشاركة الوظيفة أحد مبررات الاستقطاب التي تعد من بين التطبيقات التي شاع استخدامها بكثرة في السنوات الاخيرة ()

- ٢٣) تعتبر المقابلات المبدئية الخطوة الاولى من خطوات الاختيار والتعيين التي تقوم بها معظم المنظمات للحصول علي الموارد البشرية اللازمة للمنظمة ()
- ٢٤) يؤدي طلب التوظيف أو السيرة الذاتية الي سهولة اجراء المقارنة فيما بين المتقدمين لشغل الوظيفة اعتمادا علي البيانات والمعلومات المدونة بالطلب ()
- ٢٥) يمكن الاعتماد علي المصادر المرجعية والتوصيات الشخصية في أي مرحلة من مراحل عملية الاختيار لانتقاء أفضل الموارد البشرية اللازمة للمنظمة ()
- ٢٦) يتعين علي المخطط الاستراتيجي للتدريب أخذ تأثير المتغيرات البيئية الداخلية والمتغيرات البيئية الخارجية في الحسبان وذلك في مسعاها لتحديد الاحتياجات التدريبية ()
- ٢٧) لا تختلف الاحتياجات التدريبية باختلاف دورة حياة المنظمة سواء كانت في مرحلة النمو أو مرحلة الاستقرار أو مرحلة الانكماش ()
- ٢٨) لا يمكن الجمع بين أكثر من اسلوب من الاساليب الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية كمرحلة من مراحل الخطة التدريبية ()
- ٢٩) تتمثل المدخلات الانسانية لنظام التدريب في مراكز التدريب وتجهيزات التدريب من حيث الاثاث والوسائل التدريبية ()
- ٣٠) تتمثل مخرجات التدريب المباشرة في مستوي رضا العاملين وولائهم للمنظمة ومستوي رضا العملاء وولائهم لها والقدرة التنافسية للمنظمة ()

السؤال الثاني: اختر الإجابة الصحيحة من بين الإجابات البديلة التالية: (٦٠ دقيقة)

- ٣١) تتعدد أشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية بناء علي :
 أ- حجم المنظمة ونمط ملكيتها وشكلها القانوني
 ب- فلسفة الإدارة تجاه الموارد البشرية
 ج- طبيعة نشاط المنظمة ودرجة المركزية المتبعة فيها
 د- كل ما سبق
- ٣٢) تتسم عملية تخطيط الموارد البشرية ب :
 أ- عملية تنظر إلي المستقبل
 ب- عملية متكررة كل فترة زمنية
 ج- عملية شاملة تغطي احتياجات المنظمة كلها
 د- (أ) و (ب) و (ج)
- ٣٣) من الأساليب غير الكمية المستخدمة في تخطيط الموارد البشرية :
 أ- أسلوب الميزانية
 ب- أسلوب المقارنة
 ج- أسلوب البطاقات
 د- لا شيء مما سبق
- ٣٤) عندما يكون هناك فجوة بين الطلب والعرض في الموارد البشرية متمثلة في زيادة العرض علي الطلب ، يمكن للمنظمة أن تقوم ب :

أ- إعادة تنظيم الوظائف بشكل ما حتي يمكن أداء نفس العمل

ب- إتاحة الفرصة لممارسة العمل المرن

ج- العمل لجزء من الوقت أو الاتفاق مع العاملين

د- كل ما سبق

٤٣) من مزايا الاعتماد علي المصادر الداخلية في عملية استقطاب الموارد البشرية:

أ- المعرفة الكاملة بالمرشحين لشغل الوظائف

ب- الاستفادة من عوامل الولاء التنظيمي للأفراد

ج- انخفاض الحاجة إلي التدريب والرعاية والتهيئة

د- كل ما سبق

٤٤) من عيوب الاعتماد علي نظام الاستقطاب الداخلي للموارد البشرية:

أ- انخفاض الحاجة إلي التدريب والرعاية والتهيئة

ب- قد لا تتوافر بعض المهارات في المنظمة

ج- سرية إتمام الإجراءات الخاصة بالتعيين واستلام العمل

د- لا شيء مما سبق

٤٥) من مشكلات الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية :

أ- صعوبة التأكد من الوثائق والمستندات

ب- صعوبة الوصول لأفضل المرشحين

ج- (أ) و (ب)

د- لا شيء مما سبق

٤٦) من مزايا الاعتماد علي المصادر الخارجية لاستقطاب الموارد البشرية:

أ- استقطاب المؤهلات والمهارات النادرة إلي المنظمة

ب- المحافظة علي تكاليف التهيئة والتدريب

ج- الحصول علي الأفكار والمقترحات والآراء الجديدة

د- (أ) و (ب) و (ج) صحيح

٤٧) من مزايا الاعتماد علي الاستقطاب الالكتروني كأحد مصادر الاستقطاب الخارجي للموارد البشرية:

أ- تخفيض التكاليف حيث الاعتماد علي أسلوب البريد الالكتروني

ب- الوصول إلي أكبر عدد من المرشحين

ج- تقديم صورة متكاملة عن المنظمة

د- كل ما سبق

٤٨) المدخل الذي يهتم بدراسة إدارة الموارد البشرية كنظام مفتوح يؤثر ويتأثر بمختلف الأنظمة الأخرى هو:

أ- المدخل الاستراتيجي

ب- مدخل النظم

ج- المدخل الإداري

د- لا شيء مما سبق

٤٩) يشير هذا الأسلوب من أساليب تخطيط الموارد البشرية إلي تحديد الأهداف التفصيلية للوحدات الإدارية وفقا للأهداف العامة ، ومن ثم تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية علي ضوءها:

أ- أسلوب المقارنة

ب- أسلوب الطرق المعيارية

ج- أسلوب تحليل بيئة العمل

د- لا شيء مما سبق

١- تحسين برنامج الأجور والحوافز ومراعاة تأثيره علي الإنتاجية

ب- عرض حوافز للمعاش المبكر

د- لا شيء مما سبق

ج- عرض حوافز مغرية لإطالة سن التقاعد أو الإحالة للمعاش

٣٥) عندما يكون هناك فجوة بين الطلب والعرض في الموارد البشرية متمثلة في زيادة الطلب علي العرض ، يمكن للمنظمة أن تقوم ب

ب- عدم الإحلال للموظفين التاركين للعمل

١- تقليل ساعات العمل أو زيادة أوقات الراحة

د- لا شيء مما سبق

ج- الاعتماد علي عقود التوظيف المؤقتة

٣٦) من أدوات التقييم الذاتي التي تقدمها المنظمة لموظفيها لمساعدتهم في التخطيط لمستقبلهم الوظيفي :

ب- إجراء الاختبارات البديلة

١- برامج التنمية البشرية داخل المنظمة

د- التنبؤ بالترقيات المتوقعة

ج- إعداد دورات ومقابلات خاصة بمرحلة ما قبل التعاقد

٣٧) يساعد تحليل الوظائف (توفير بيانات كاملة عن الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة في :

ب) تحديد الأهمية النسبية للوظيفة داخل المنظمة

١- توفير المواصفات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة

د- جميع ما سبق

ج- تنفيذ قرارات النقل والترقية داخل المنظمة

٣٨) من البيانات التي تحتوي عليها بطاقة وصف الوظيفة :

ب- إشراف الوظيفة علي الغير

١- مسمي وواجبات الوظيفة

د- كل ما سبق

ج- الإشراف الواقع علي الوظيفة

٣٩) من أدوار مدير إدارة الموارد البشرية في تحليل الوظائف :

ب- مراجعة تصميم الوظائف وتوصيفها

١- توفير المعلومات اللازمة لتحليل الوظائف

د- لا شيء مما سبق

ج- إعداد إجراءات تحليل الوظائف

٤٠) من أدوار المديرين التنفيذيين في عملية تحليل الوظائف :

ب) إعداد إجراءات تحليل الوظائف

١- تصميم الوظائف

د- لا شيء مما سبق

ج- توفير المعلومات اللازمة لتحليل الوظائف

٤١) إن الآثار السلبية للاستقطاب يمكن الإحساس بها بسرعة من خلال مظاهر منها :

ب- تندي الأداء والإنتاجية

١- ارتفاع معدلات دوران العمالة

د- كل ما سبق

ج- انخفاض الدافعية نحو العمل

٤٢) من مبررات استقطاب الموارد البشرية :



جميع الشعب

رقم المقرر ٣/٦٠١٣٢٢٢

المقرر / إدارة الموارد البشرية

رقم التسلسل /

الرقم الجامعي /

اسم الطالب /

لاحظ الآتي:

- يحتوي الاختبار علي (٦٠) فقرة

- الدرجة العظمي للاختبار (١٠٠) درجة

- يتكون الاختبار من (٧) صفحات

- هناك (١٥) دقيقة لمراجعة الإجابات

أجب عن السؤالين الآتيين:السؤال الأول: ضع علامة صح (√) أو خطأ (X) أمام كل عبارة من العبارات الآتية: (٥٥ دقيقة)

١) تقتصر إدارة الموارد البشرية كإدارة من الإدارات في المنظمات كبيرة الحجم علي العلاقات التنفيذية التي تتمثل في الأدوار الرسمية لها ()

٢) تتعدد أشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية وفقا لحجم المنظمة ونمط ملكيتها وشكلها القانوني وطبيعة نشاطها فقط . ()

٣) يركز المدخل الإداري لدراسة وتحليل نشاط إدارة الموارد البشرية علي الدراسات الاستراتيجية لإدارة وتنمية الموارد البشرية والتي تعني (تحديد رسالة وغايات وأهداف وتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة) ()

٤) لا يعكس ارتفاع أو انخفاض معدل دوران العمل قوة أو ضعف النظم والسياسات السائدة بالمنظمة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية ()

٥) يعتبر الترك الدائم للعمل لأسباب يمكن تجنبها أو لا يمكن تجنبها السبب الوحيد لحدوث ظاهرة دوران العمل بالمنظمة ()

٦) هناك اختلاف بين ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية وممارسة أنشطة الموارد البشرية ، فكلا المفهومين غير متشابهين ()

٧) يعتبر أسلوب البطاقات أحد الأساليب الكمية لتخطيط الموارد البشرية في حين يعتبر أسلوب المقارنة أحد الأساليب غير الكمية لتخطيط الموارد البشرية ()

د- لا شيء مما سبق

٥٦ من وسائل تقييم التدريب بالمنظمة :

أ- نموذج تقرير مسئول التدريب أو مشرف البرنامج التدريب

ب- الملاحظة الميدانية بالعمل لمن أتموا البرنامج التدريبي

ج- تقارير تقييم أداء الموظفين والموظفات

د- كل ما سبق

٥٧ من الأساليب غير الكمية المستخدمة في تخطيط الموارد البشرية بالمنظمات :

ب- الأسلوب الإحصائي .

أ- أسلوب الميزانية .

د- لا شيء مما سبق .

ج- أسلوب استطلاع آراء المسئولين .

٥٨ تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في :

ب- الأهداف الوظيفية .

أ- الأهداف التنظيمية .

د- كل ما سبق .

ج- الأهداف الاجتماعية .

٥٩ تتبع أهمية تخطيط الموارد البشرية في المنظمة من :

ب- المساهمة في تخطيط المستقبل الوظيفي

ج- المساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية .

د- كل ما سبق

التعرف علي مواطن العجز والفائض من الموارد البشرية

٦٠ يركز المخل الإداري لدراسة وتحليل أنشطة الموارد البشرية علي :

أ- دراسة أنشطة الموارد البشرية كنظام مفتوح يؤثر ويتأثر بمختلف الأنشطة بالمنظمة .

ب- يركز علي تنمية الموارد البشرية ودراستها من خلال الفكر الابتكاري .

ج- يركز علي دراسة العمليات الإدارية المرتبطة بالموارد البشرية

د- لا شيء مما سبق .

مع أطيب الأمنيات بالتوفيق

د/ السيد الحضري أحمد محمود

منسق المقرر
السيد الحضري أحمد محمود

٥٠) تمثل مرحلة (تحليل الوضع الراهن للموارد البشرية) من مراحل تخطيط الموارد البشرية:

ب-المرحلة الأخيرة.

أ- المرحلة الأولى

د- لا شيء مما سبق .

ج- المرحلة الثانية

٥١) من آليات تنفيذ التخطيط الرسمي للمسار المهني للعاملين :

أ- تحديد وتحليل المهارات المطلوب اكتسابها بواسطة العامل .

ب- تحديد طموحات وأمال العامل في الترقية والانتقال من وظيفة إلى أخرى .

ج- تحديد المسار المتتابع للوظائف المختلفة التي يجب أن يشغلها العاملين بالمنظمة . د- لا شيء مما سبق

٥٢) من مزايا التخطيط الرسمي للمسار المهني :

أ- مراعاة احتياجات المنظمة من العمالة كما ونوعا في المستقبل .

ب- توافر درجة أعلى من الموضوعية من جانب المنظمة .

ج- قيام المنظمة بتوفير الدورات التدريبية اللازمة لتأهيل العاملين

د- جميع ما سبق صحيح .

٥٣) من عيوب التخطيط غير الرسمي المهني للعاملين :

أ- ضعف قدرة العامل علي التنبؤ العلمي الدقيق بالفرص المتاحة أمامه .

ب- مغالاة العامل أحيانا في تقييم مهارته وقدراته وخبراته .

ج- (أ) و (ب) .

د- الاتجاهات السلبية من جانب العاملين تجاه هذا الأسلوب .

٥٤) من مبررات قيام العامل بتخطيط وتطوير المسار المهني :

أ - معرفة العامل بقدراته ومهاراته وإمكانياته وطموحاته .

ب - قدرة العامل علي تحديد نقاط القوة التي يتميز بها ونقاط الضعف التي لديه .

ج- يمثل العامل المستفيد الأول من كفاءة وفاعلية التخطيط والتطوير المتميز لمساره المهني .

د- كل ما ذكر في (أ) و (ب) و (ج) صحيح .

٥٥) من آليات تنفيذ التخطيط الرسمي المهني للعاملين :

أ- تحديد وتحليل فرص الترقية المتاحة أمام العامل بالمنظمة التي يعمل بها

ب- تحديد وتحليل وتقييم قدرات ومهارات ورغبات العاملين

ج- التنبؤ باحتياجات المنظمة من العمالة كما ونوعا خلال الفترة القادمة