



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

مقدمة في إدارة الموارد البشرية

- ١- يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة يتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد (√).
- ٢- من الإنتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية تجاهها للجوانب الإجتماعية والعاطفية والنفسية ، لأن مدرسة الإدارة العلمية تجاهلت فعلا الجوانب الإجتماعية وكانت تنظر للإنسان على أنه آله (√).
- ٣- يترتب على سوء اختيار إدارة الموارد البشرية انخفاض الإنتاجية (√).
- ٤- من الأسباب الرئيسية للحفاظ على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية (√) .
- ٥- مدرسة الإدارة العلمية بتقضي على معاملة العامل في العمل مثل الآلة (√) .
- ٦- تخطيط الموارد البشرية بيهدف إلى مساعدة الإدارة في تحقيق أهدافها يعني أحول إنتاجية أكبر وتكلفة أقل (√) .
- ٧- يقصد بتحديد الطلب تقدير احتياجات المنظمة للموارد البشرية وتحديد كمية ونوعية الأفراد التي تحتاج إليهم المنظمة (√) .
- ٨- تخطيط الموارد البشرية يشمل مختلف مهام وأنشطة إدارة الموارد البشرية التي تحدد احتياجات الموارد البشرية كمأ ونوعاً ومصادر الحصول عليه (√) .
- ٩- تخطيط القوى العاملة يختلف عن تخطيط الموارد البشرية (√) .
- ١٠- يتم القيام بتحليل الوظائف عند تأسيس المنظمة لأول مرة فقط (x) . بدون كلمة (فقط) تكون الاجابة صح.
- ١١- تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة هي المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف (√) .
- ١٢- يساعد توصيف الوظيفة على تسهيل عملية الإختيار والترشيح لشغل الوظائف أمام المتنافسين واختيار الأكفأ (√) .
- ١٣- سجل الموظف اليومي هو السجل الذي يدون فيه الموظف ملاحظاته اليومية بشأن وظيفته وظروف ممارسته (√) .
- ١٤- توصيفات سابقة قامت بها نفس المنظمة هي أحد الأمثلة للمصادر الثانوية (√) .
- ١٥- يقصد بالإستقطاب الداخلي البحث داخل المنظمة عن الأفراد لشغل المناصب الشاغرة سواء بالترقية أو بالنقل (√) .
- ١٦- يمكن أن نقيم مدى نجاح برامج الاستقطاب من خلال عدد وتخصص الأفراد المستقطبين (√) .
- ١٧- السيرة الذاتية هي الوثيقة التي تعرّف بالمرشح عند صاحب العمل (√) .

١٨- الإستقطاب هو البحث عن الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة (x)، لأنه لم يذكر كماً ونوعاً .

١٩- يتطلب الإستقطاب الناجح أن يكون هناك مركزية في عملية الإستقطاب (v) .

*اختر الاجابة الصحيحة :

- ١- يترتب على سوء اختيار و إدارة البشرية (انخفاض الإنتاجية) .
- ٢- العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة (تقييم الوظيفة) .
- ٣- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن اختيار (الموارد البشرية) .
- ٤- تتم تنمية مهارات شاغر الوظيفة ضمن وظيفة (تدريب الموارد البشرية) .
- ٥- من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في الموارد البشرية (تمديد سن التقاعد) .
- ٦- تتمثل أحد القواعد الأساسية للإستقطاب في (التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب) .
- ٧- النظام الآلي للموارد البشرية من سلبياته (امكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني) .
- ٨- من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه (يشترط وجود اجماع و اتفاق على رسالة الموارد البشرية) .
- ٩- من اهم الخصائص الواجب توافرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في (الاستماع والإنصات الجيد) .
- ١٠- العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو (تقييم الوظيفة) .
- ١١- الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة و واجباته ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها هذه نسميها (تحليل الوظائف) .
- ١٢- لكي اضمن انه في موضوعية في التقييم وعدالة يجب من يقوم بالتقييم هي (لجنة متخصصة) .
- ١٣- من المخاوف الخاصة بالاستقطاب أو التوظيف الخارجي أن له تأثير سلبي على (روح المعنوية للعاملين بالمنظمة) .
- ١٤- تشير الترقية إلى مناصب اعلى في خط الوظيفة الواحد إلى (التطوير الوظيفي) .
- ١٥- تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه منالية مختلف حتى يصل إلى هدفه المنشود تسمى (المسار الوظيفي) .

- ١٦- المهارات التي تختص بطبيعة العلم والمعرفة هذه تسمى (مهارات فنية) .
- ١٧- يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في (المسؤولية) .
- ١٨- من المهارات السلوكية عند مدير الموارد البشرية هو (التحفيز) .
- ١٩- العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هو (أهمية الموارد البشرية) .
- ٢٠- عندما تعمل مقابلة مع المرؤوس لازم تعرض عليه الحاجات الممتازة والسيئة، لكي تعمل المقابلة بشكل ناجح عند تقييم الأداء يجب عدم مقارنة الموظف بزملائه .
- ٢١- يشوع استخدام طريقة التقييم للوظائف عن طريق الدرجات في (القطاع الحكومي) .
- ٢٢- المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين يسمى (الراتب) .
- ٢٣- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل انه هو (يستخدم المعدات استخدام غير آمن) .
- ٢٤- العنصر الذي لا يدخل ضمن اخطاء عملية التقييم هو (الميل للواقعية) .
- ٢٥- لكي أتجنب أخطاء عملية التقييم من الأساليب المستخدمة هو (عدم الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر) .
- ٢٦- الاستقطاب الداخلي من ابرز عيوبه هو وقوفه حاجز أمام تنويع المعارف والمهارات الجديدة داخل المنظمة .
- ٢٧- من اسباب لجوء المنظمة للاستقطاب الداخلي هو (عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة) .
- ٢٨- ركز على السؤال هذا : تشير العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوبه منه إلى
- (تقويم الأداء - الأداء - جودة الأداء - الأداء الفعال)
- ٢٩- الخطوة الأولى ضمن تحديد الإحتياجات من الموارد البشرية هي (تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة) .
- ٣٠- الجهة التي تقيم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية هي (إدارة تنمية الموارد البشرية) .
- ٣١- الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء هي (تحديد الطريقة المناسبة للتقويم) .
- ٣٢- تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفية مناسبة أساسية في المنظمات من خلال استراتيجية يجب ان تكون هذه الاستراتيجية متوافقه مع استراتيجية المنظمة .

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 بتكلفة أكبر . | 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 النشاط التاريخي 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 وتحديد كمية الافراد 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 تحدد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية 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 فقط . | خطأ |
| ١٦ | تعتبر عملية تحليل الوظائف 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 ولتكون 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

