

اسئلة الموارد البشريه عام ١٤٣٧ الفصل الثاني

١/ اذا زاد العرض على الطلب بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من عمله فإن المنظمه تلجأ الى

أ/ زياده ساعات العمل خارج وقت الدوام

ب/ تشجيع التقاعد المبكر

ج/ اطاله سن التقاعد

د/ تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف

الاجابه / ب

٢/ اول خطوة من خطوات تحليل الوظائف

أ/ تحديد المعلومات المراد تحليلها

ب/ تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل

ج/ تحديد مصادر اسلوب جمع المعلومات

د/ اعداد بطاقة التوصيف

الاجابه / ب

٣/ من أنشطة توجيه الموارد البشريه

أ/ تقويم انتاجيه الافراد وادائهم

ب/تنسيق مهام الموارد البشريه مع القطاعات الاخرى في المنظمه

ج/ تحديد الانشطة الرئيسييه لاداره الموارد البشريه

د/ تطوير الموارد البشريه

الاجابه / ب

٤/ تعتبر وظيفه خبير تصميم وتحليل الوظائف من الوظائف

أ/ الاساسيه

ب/ التخصصيه

ج/ القياديه

د/ تنفيذيه

الاجابه / ب

٥/ في ----- ينظر للفرد على انه يعمل بسبب الجانب المادي فقط

أ/ منهج اداره الافراد

ب/ منهج الاداره العلميه

ج/ مدرسة العلاقات الانسانيه

د/ المنظور الاسلامي

الاجابه / ب

٦/ اداره الافراد ----- تعتبر جزء من مهام الاداره

أ/ كقسم

ب/ كوحده

ج/ كوظيفه

د/ كإداره

الاجابه / ج

٧/ تقع ----- ضمن مستوى الاداره العليا كإداره تنفيذيه في حين تقع ----- ضمن نفس

المستوى الاداري ولكن كإداره استشارية

أ/ اداره افراد ، اداره الموارد البشريه

ب/ اداره الموارد البشريه ، الاداره الرقابيه

ج/ اداره الموارد البشريه ، اداره الافراد

د/ الاداره الرقابيه ، اداره الموارد البشريه

الاجابه / ج

٨/ ----- هي الاعمال الفعلية التي يقوم بها الموظف ويحدد كيفيه ادائها

أ/ واجبات الاعمال

ب/ الواجبات الوظيفيه

ج/ سلوكيات العمل

د/ الاعمال الوظيفيه

الاجابه / ب

٩/ جميع الخيارات التاليه تعتبر من العوامل الخارجيه المؤثره في تخطيط الموارد البشريه
ماعدا

أ/ اوضاع المنافسين

ب/ ظروف سوق العمل

ج/ الاوضاع الاقصاديه العام

د/ المركز المالي للمنظمه

الاجابه / د

١٠/ تكمن اهميه تحليل الوظائف في

أ/ تحديد اطار العمل المطلوب من كل فرد

ب/ تطوير اداء المدراء والمشرفين

ج/ تحسين بيئه العمل

د/ تطوير وسائل الانتاج

الاجابه / أ

١١/ تعد عمليه مراجعه المعلومات وتطويرها او تعديلها حسب الظروف ضمن أي من قواعد
الاستقطاب التاليه

أ/ دراسه اوضاع سوق العمل

ب/ مركزيه سياسه الاستقطاب

ج/ توحيد استراتيجيه الاستقطاب

د/ التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

الاجابه / ب

١٢/ تلجأ المنظمات الى الاستقطاب الداخلي في حاله

أ/ عدم التوازن في توزيع مواردها البشريه

ب/ وجود فائض من مواردها البشريه

ج/ وجود توازن في توزيع مواردها البشريه

د/ وجود نقص في مواردها البشريه

الاجابه / أ

١٣/ جميع الاجابات التاليه من شروط المقابله الفعاله ماعدا

أ/ تجهيز الوثائق الازمه للمقابله

ب/ التسلسل في توجيه الاسئله

ج/ المراجعه المسبقه لاستماره طلب التوظيف

د/ التركيز على الاسئله الخاصه

الاجابه / د

١٤/ التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد

أ/ التدريب

ب/ التعيين

ج/ تفويم الاداء

د/ التهيئه المبدئيه

الاجابه / د

١٥/ من اهداف عمليه تقييم الوظائف

أ/ الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الاجور

ب/ تحديد أي من الوظائف التي يجب ان يدفع لها اجرا على من سواها

ج/ توخي العدالة في نظام الاجور الحالي

د/ التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدوله في مجال تحديد الاجور

الاجابه / ب

١٦ / من وسائل الاستقطاب الخارجي مكاتب تقوم نيابه عن المنظمه بعملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات

أ/ مكاتب التوظيف

ب/ مكاتب التوظيف بالمنظمات

ج/ مكاتب الاستقطاب الاستشاريه

د/ المعاهد والجامعات

الاجابه / ج

١٧ / عندما يكون الهدف من عملية التقويم هو منح علاوة يميل بعض الرؤساء الى اعطاء موظفيه علامات مرتفعه حرصا على توطيد علاقته معهم وهذه من شكلات عملية تقويم الاداء التي تعرف بـ

أ/ التحيز الشخصي

ب/ تأثير الهاله

ج/ التشدد والليونه

د/ التأثير الاداري

ماعرف الاجابه الصحيحة بس انا اخترت د

١٨ / تعتمد هذه الطريقه على قائمه مراجعه تظم اسئله وعبارات محدده حول اداء الموظف يتم الاجابه عليها من الرئيس المباشر ومن ثم تعطى وزن من الموارد البشريه

أ/ الاختيار الاجباري

ب/ التدرج البياني

ج/ الترتيب

د/ طريقه قائمه الاختيار

الاجابه / د

١٩ / الجوله على مباني الجامعه للطلاب المستجدين هي من طرق

أ/ التدريب

ب/ التهيئه المبدئيه

ج/ التطوير

د/ الترفيه

الاجابه / ب

٢٠ / من انواع المقابلات ----- والتي تقدم نفس الاسئله لجميع المترشحين

أ/ المقابله الثابته

ب/ المقابله الجماعيه

ج/ المقابله المقننة

د/ المقابله العادله

الاجابه / ج

٢١ / اذا كانت الاجر الذي تقدمه المنظمه اقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة يمكن لشركة بأن تقوم

ب

أ/ زياده مده الاجازات

ب/ انتهاء عمليه المقابله

ج/ الرضوخ لمطالب المتقدم للوظيفة مباشره

د/ تخفيض مده الاجازات

الاجابه / أ

٢٢ / يمكن لاشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئه المبدئيه ان

أ/ يسبب عداوات مع الموظفين الجدد

ب/ يضيع وقت الموظفين لمعرفةهم بالمعلومات السابقه

ج/ يجدد معلومات الموظفين ن انظمه الشركة وسياستها

د/ يرفع من تكلفه بدايه العمل

الاجابه / ج

٢٣/ من اسباب تقييم الوظائف

أ/ وسيله جيده لاستقطاب الكفاءات البشريه من الخارج .

ب/ المساعدة على ازاله الغبن في توزيع الاجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقه سليمه

ج/ تحديد هيكل اجور رسمي وثابت استنادا الى قيمه الوظيفه بالنسبه للمنظمه

د/ تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لو كانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

الاجابة / ج

٢٤/ من العوامل التي يعتمد عليها في اختيار طريقه التدريب

أ/ مدى عمق المعلومات المطلوب تعلمها

ب/ الاستعدادات

ج/ تصمم الاسلوب التدريبي

د/ جنسيه المدرب

الاجابه / أ

٢٥/ من مراحل المسار الوظيفي ، مرحله ---- والتي يحقق فيها الموظف كثيرا من طموحاته ولكنه يجتهد ليجلب الاحترام لنفسه والتقدير من الاخرين

أ/ التأسيس

ب/ التقدم

ج/ المحافظه على المكاسب

د/ الاستعداد لتقاعد

الاجابه / ج

٢٦ / ----- عمليه احاله القضييه مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل الى جهة خارجيه
محايدته يوافق عليها الطرفان ويكون حكمها قطعيًا والزاميا

أ/ التحكيم

ب/ الشكوى

ج/ الجزاءات

د/ المفاصله

الاجابه / أ

٢٧ / ----- انفصال عن العمل بالمنظمه يتم باختيار الفرد في حين ----- التوقف الاجباري
عن العمل بعد وصول الموظف الى السن الالزاميه التي تشترطها الانظمه

أ/ التقاعد ، الاستقاله

ب/ الاستقاله ، التقاعد

ج/ ترك العمل ، الطرد

د/ الاستقاله ، الفصل من الوظيفه

الاجابه / ب

٢٨ / عند استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في ----- يكون بإمكان الموظفين في اماكن
جغرافيه متباعده العمل معا باستخدام الانترنت

أ/ الاستقطاب

ب/ الاختيار

ج/ تحليل وتصميم الوظائف

د/ التدريب

الاجابه / ج

٢٩ / من مراحل الانتقال من النظام اليدوي الى النظام الالي

أ/ دراسه الجدوى

ب/ التدريب

ج/ توزيع المهام

د/ توصيف الوظائف

الاجابه / أ

٣٠ / جميع مايلي من النتائج المتوقعه من ميكنة اداره الموارد البشريه ماعدا

أ/ تقديم المعلومات التي تساعد في حل المشكلان بسرعه وفاعليه

ب/ ضعف وسائل الاتصال بين الادارات التنفيذ والاستشاريه

ج/ تخفيض حجم المساحات المخصصه لحفظ ملفات وسجلات الافراد

د/ ربط نشاطات الموارد البشريه بوظائف التخطيط الاستراتيجي في كامل المنظمه

الاجابه / ب

٣١ / من مجالات استخدام ميكنة اداره الموارد البشريه في الاستقطاب والتوظيف

أ/ فحص طلبات التوظيف

ب/ تطور الاجور والرواتب لكل فرد من الافراد

ج/ تحديد الاحتياجات التدريبيه وكذلك تكلفتها

د/ تكلفه الخدمات بالصحة ، العلاج ، التأمين ، الحوادث ، المعاشات

الاجابه / أ

٣٢ / من مجالات استخدام ميكنه اداره الموارد البشريه في تخطيط الاحتياجات البشريه

والتدريبه

أ/ متابعه التغيرات والتعديلات في برامج الخدمات

ب/ الربط بين معدلات الاجور ودرجات الوظائف ومراتبها

ج/ تقدير الاحتياجات المستقبليه من الافراد

د/ تحليل تكلفه التعيينات لكل وظيفه

الاجابه / ج

٣٣ /----- وجود خصائص مشتركة في القوى العاملة مثل المستوى الثقافي والتدريبي والخلفية البيئية

أ/ قوة عمل متشابه

ب/ قوة عمل فعالة

ج/ قوة عمل متشاركة

د/ قوة عمل متجانسه

الاجابه / د

٣٤ / اذا قررت المنظمه التخطيط لشراء خدمات معينة من برامج نظم معلومات الموارد البشريه فإن عليها الاخذ في الحسبان

أ/ هل يمكن للبرامج المشتره ان تتكامل مع بقية البرامج الاخرى

ب/ اعجاب المدير بتصميم البرنامج

ج/ الوان البرنامج

د/ معرفه المدير بمصم البرنامج

الاجابه / أ

٣٥ /----- مجموعه الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العمليه في اتجاه او اتجاهات مهنيه مختلفه حتى يصل الى هدفه المنشود

أ/ المسار الوظيفي

ب/ الترقيات

ج/ المناصب

د/ التطور الوظيفي

الاجابه / أ

٣٦/ تلجأ المنظمه الى المسار الوظيفي المزدود من اجل

أ/ تطور كافه الموظفين بالمنظمه

ب/ الاحتفاظ بمكانه المتخصصين الفنيين

ج/ تقليص عدد الموظفين

د/ تسريع عمليه اتخاذ القرار

الاجابه / ب

٣٧/ تخفيض مرتبه الموظف وكذلك راتبه او اجره واي امتيازات اخرى او نقله الى وظيفه ذات مسؤوليات اقل

أ/ الاستغناء المؤقت عن الخدمه

ب/ الترقية العكسيه

ج/ التنزيل الوظيفي

د/ الجمود الوظيفي

الاجابه / ج

٣٨/ يقصد باستراتيجيات اداره الموارد البشريه

أ/ الممارسات التنفيذيه ومجالات العمل في مجالات الموارد البشريه

ب/ الممارسات الكتابيه ومجالات العمل في مجال الموارد البشريه

ج/ الممارسات التوجيهيه الفعليه ومجالات العمل في مجال الموارد البشريه

د/ الممارسات الكلاميه ومجالات العمل في مجال الموارد البشريه

الاجابه / أ

٣٩/ تخطيط الموارد البشريه عمليه شموليه تقتضي تخطط جميع الجوانب التاليه ماعدا

أ/ تخطيط الاستقطاب والاختيار والتعيين

ب/ تخطيط زياده الحصة السوقيه للمنظمه

ج/ تخطيط التدريب وتقويم الاداء

الاجابه / ب

٤٠ / يعتبر تقييم نظام الحوافز واساليب تحسين الدافعيه للعمل من -----

أ/ الاهداف الاداريه

ب/ اهداف التوجيه والارشاد

ج/ اهداف البحث العلمي

د/ الاهداف العامه

الاجابه / ب

٤١ / من اسباب تدخل الدوله في تنظيم الاجور

أ/ تلافي شكاوي الموظفين والعمال التي قد تنشأ فيما لوكانت الاجور مصممه بطريقه جزافيه

ب/ وضع الاساس لهيكل الاجور للوظايف الجديد

ج/ حمايه مصالح القوى العامله والدفاع عنها امام ارباب العمل

د/ لاتوجد اسباب واضحه

الاجابه/ ج

٤٢ / من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات

أ/ رفع اسعار منتجات المنظمه

ب/ ان تلبي تلك البرامج احتياجات القيادات العليا فقط

ج/ زياده قدره المنظمه على المنافسه في سوق العمل

ج/ زياده كفاءة وسائل الانتاج

الاجابه / ج

٤٣ / من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالوظيفه جميع مايلي ماعدا

أ/ المناخ التنظيمي

ب/ الاجهاد والارهاق

ج/ عدم استخدام وسائل الوقايه

د/ معدات غير امنه

الاجابه / ج

٤٤ / جميع الاجابات التالي تعد من مبررات خدمه الامن والسلامه ماعدا

أ/ الاسباب الاخلاقيه

ب/ الاسباب الاقتصاديه

ج/ الاسباب الروحيه

د/ الاسباب النظاميه

الاجابه / ج

٤٥ / تعتبر مهارة التفاوض لدى مدير الموارد البشريه من مهارات

أ/ الفكرية

ب/ الفنيه

ج/ السلوكيه

د/ التقنيه

الاجابه / ج

٤٦ / من الاساليب الغير كميّه لتقدير الطلب

أ/ طريقه تحليل الاتجاه

ب/ طريقه التجربه والخطأ

ج/ طريقه تحليل معامل الارتباط

د/ طريقه تحليل المعدلات

الاجابه / ب

٤٧ / اداره الافراد ----- تتولى مساعده الادارات الاخرى في القيام بوظائف الافراد

أ/ كقسم

ب/ كوحده

ج/ كوظيفه

د/ كإداره

الاجابه / أ

٤٨ / تعني ما يتم انجازه يتم بأحسن الطرق و اقل التكاليف وأقصر وقت

أ/ قوة عمل منجزه

ب/ قوة عمل منتجة

ج/ قوة عمل فعالة

د/ قوة عمل سريعه ودقيقه

الاجابه / ج

٤٩ / من السمات الشخصيه التي يجب ان يتحلى بها شاغل الوظيفه جميع الاجابات ماعدا

أ/ الوسامة

ب/ الامانه

ج/ الطموح

د/ الاخلاص

الاجابه / أ

٥٠ / يعني التحول الى اداره الموارد البشريه

أ/ التحول من الدور التنفيذي الاستشاري الى الدور التنفيذي الاستشاري

ب/ التحول من الدور الاستشاري الى الدور التنفيذي الاستشاري

ج/ التحول من الدور التخطيطي الى الدور الرقابي

د/ التحول من الدور الرقابي الى الدور التخطيطي

الاجابه / ب