

- ( ) أثبتت الدراسات أن التشريعات العمالية والإدارية بمفهومها الحديث كانت موجودة منذ بداية ظهور الدين الإسلامي الحنيف.
- ( ) توصل فردريك تيلور من خلال تجارب الهوثرون التي كانت أساس منهج الإدارة العلمية إلى قيمة المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل للوصول إلى أقصى كفاءة إنتاجية.
- ( ) برز مفهوم إدارة الموارد البشرية خلال فترة التسعينات من هذا القرن كبديل لمفهوم إدارة الأفراد نتيجة للتطور الفكري الإداري المتجدد يوماً بعد يوم.
- ( ) إن تفسير مسمى إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية يشير إلى تغير دور مديري إدارة الأفراد من قضايا التعامل اليومي مع نشاطات الأفراد إلى دور المشاركة في التخطيط الإستراتيجي.
- ( ) من أهم مميزات المنظمات الناجحة اعتماد الأسلوب البيروقراطي في الإدارة وإتباع منهج قيادي متحكم ومسيطر على كافة عمليات المنظمة.
- ( ) تتحقق كفاءة أداء المنظمات كلما كانت قيمة المدخلات إليها أكبر من قيمة المخرجات.
- ( ) يمكن قياس فعالية إدارة الموارد البشرية في المنظمات كلما كان معدل دوران العمل سريع التعبير.
- ( ) ترتبط نشاطات إدارة الموارد البشرية بالإستراتيجيات والأهداف العامة للمنظمة.
- ( ) الرقابة تعني التأكد من أن العمل الذي تم أو يتم تنفيذه يسير وفق الأهداف والخطط المطلوبة.
- ( ) التوجيه يعني تحديد الأعمال وتجميعها في مجموعات وظيفية متشابهة وتوزيع الأدوار والمسؤوليات وتحديد صلاحيات القائمين بهذه المسؤوليات في إطار من التكامل والترابط بطريقة جماعية وفعالة.
- ( ) الرقابة هي عملية التأكد من أن ماتم تنفيذه يتوافق والتصورات التي سبق تحديدها.
- ( ) تخدم عملية تحليل الوظائف عدة أهداف للمنظمة منها تحديد الأجر على العمل وتحديد كمية العمل المطلوبة ومنع الإزدواجية والتداخلات المحتملة.
- ( ) المقابلات والإستقصاءات وسجل الموظف اليومي والملاحظة هي مجموعة من الطرق التي يستخدمها الخبراء لجمع البيانات الخاصة بتحليل الوظيفة.
- ( ) الملاحظة هو أحد أساليب المستخدمة في تحليل الوظائف ويعتمد على قيام الموظف نفسه بتسجيل كل نشاط يمارسه خلال اليوم والمدة التقريبية لهذا النشاط.
- ( ) توصيف الوظيفة هي عملية منظمة لجمع المعلومات والبيانات عن الوظائف للحكم على طبيعتها.

- ( ) متطلبات الوظيفة هي جزء من بطاقة توصيف الوظيفة وقد تكون منفصلة عنها وتحتوي على الحد الأدنى من الشروط ومتطلبات شغل الوظيفة.
- تتطلب عملية تحليل الوظائف جمع معلومات عن الوظيفة مسؤولياتها وواجباتها.. أذكر الطرق المستخدمة في عملية جمع المعلومات.
- ( ) تهتم عملية تخطيط الموارد البشرية بكل ما يهم المنظمة والأفراد في إطار التعامل مع إحتياجات المنظمة مستقبلاً وبما يحقق أهداف المنظمة والعاملين معها سوياً.
- ( ) الحصول على كفاءات بشرية من سوق العمل أو من مخزون المنظمة ذات مستوى مهني مقبول هو أحد فوائد عملية تخطيط الموارد البشرية.
- ( ) هناك علاقة واضحة بين عملية الإستقطاب وبين حالة سوق العمل.. فكلما كان هناك عجزاً في السوق كانت عملية الإستقطاب أقل حدة في الشروط وأكثر جاذبية في المزايا.
- ( ) الإستقطاب الداخلي يعني الإستعانة بالمعاهد والجامعات ومكاتب التوظيف المحلية لجذب المرشحين للعمل.
- ( ) الإختيار هو الخطوة الأخيرة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية لملء الوظائف الشاغرة.
- ( ) الإختيار هو أحد نشاطات إدارة الموارد البشرية وتعني فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة , ثم مقابلتهم وتعيينهم في نهاية الأمر.
- ( ) السمات الشخصية هي إحدى الجوانب التي يجب أن يعيرها المقابلون إهتماماً عند إجراء المقابلات وتعني القيادة - المصادقية - الثقة في النفس والشعور بالمسؤولية.
- ( ) الحكم السريع على المتقدم هو أحد الأخطاء الشائعة في المقابلات.
- ( ) إعداد معايير موحدة للإختبارات والمقابلات والإجراءات يساهم في تحقيق نوع من العدالة والمساواة في عملية الإختيار.
- ( ) كلما إتسعت قاعدة المتقدمين للعمل كلما أصبحت الخيارات ضيقة في اختيار الأكفأ والأفضل من المتقدمين كماً ونوعاً.
- من أجل وضع سياسه واضحه لعملية الإستقطاب لابد أن تعتمد المنظمات على مجموعة من القواعد والمبادئ .. أذكرها
- يتطلب عمل المديرين في إدارة الموارد البشرية توفر مجموعة من المهارات..حدديها مع الشرح
- ترتبط عملية تحليل الوظائف بمجموعة من نشاطات إدارة الموارد البشرية الأخرى..أشرحي هذه العبارة.
- تتأثر عملية تخطيط الموارد البشرية بمجموعة من العوامل أذكرها.

- هناك طريقتان أساسيتان للبحث عن الكفاءات..أذكريهما مع الشرح.
- تمر عملية إختيار المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة بثلاث مراحل.. أذكرها مع الشرح.
- ( ) التعيين هو قرار يتخذ بخصوص إشغال وظيفية شاغرة بموظف تتناسب مؤهلاته مع الوظيفة وتأتي هذه المرحلة مباشرة بعد تنفيذ إجراءات التهيئة المبدئية للعمل.
- ( ) مفاوضات عرض العمل تتم بين المنظمة والفرد المرشح للوظيفة بعد عملية الإختيار وقبل قرار التعيين النهائي.
- ( ) تعرف التهيئة المبدئية بأنها فترة التدريب الأولية التي تسبق عملية التعيين.
- تقوم عملية تقييم الأداء على مجموعة من الخطوات أذكرها مع الشرح
- مسؤولية تقييم الموظفين تمتد لتشمل عدة أطراف في المنظمة.. أذكرها مع الشرح
- تتعدد طرق تقويم الأداء في المنظمات أذكر ثلاث منها مع الشرح
- ( ) الإدارة بالأهداف هو أسلوب يستخدم من قبل إدارة الموارد البشرية للتوصل إلى قرار التعيين الخاص بالموظفين الجدد.
- ( ) تعتمد طريقة التقرير المكتوب على قيام المشرف أو الرئيس المباشر للموظف بكتابة تقرير متضمناً وصف أداء الموظف وسلوكه وجوانب القوة والضعف وإمكانية التقدم الوظيفي والترقية.
- ( ) يوصي العديد من الباحثين بضرورة قيام الرئيس المباشر للموظف بعملية التقييم لأنه أكثر الناس قدرة على إصدار حكم صائب في هذا الشأن.
- ( ) يتم تقويم الأداء على فترات دورية منتظمة محددة وثابتة دائماً من أجل توحيد هذه العملية لكل الموظفين.
- ( ) تجنب الإشارة إلى الصفات الشخصية أثناء مقابلات تقييم الأداء تعد من السلبيات التي تؤخذ على القائم بالمقابلة.
- ( ) مقابلات إخبار وإقنع هي إحدى أنواع المقابلات التي تتم قبل مرحلة التعيين مباشرة لتعريف الموظف الجديد بمتطلبات عمله. وإقناعه بها.
- ( ) للتدريب فوائد عديدة تشمل الأفراد والمنظمة والعلاقات الإنسانية والمناخ التنظيمي.
- ( ) يمكن تصنيف طرق التدريب إلى مجموعتين أساسيتين هما التدريب على رأس العمل والتدريب خارج رأس العمل ولكل منهما صور متعددة.
- ( ) التدوير الوظيفي هو أحد طرق التدريب خارج رأس العمل ويتم من خلاله انتقال الموظف للعمل بين عدة وظائف.
- ( ) كثيراً من الباحثين لا يميزون بين التدريب والتنمية الإدارية ويعتقدون أنهما مدخلاً لزيادة المهارات والقدرات لدى الأفراد.

- ( ) مع اختلاف كل من مفهومي التدريب والتنمية الإدارية بعضهما عن بعض إلا أنهما تتحدان في الأهداف الساعية لزيادة المهارة والمعرفة والقدرات لدى الأفراد.
- ( ) مسؤولية إحداث التطوير التنظيمي تقع بشكل كلي على رئيس مجلس إدارة المنظمة ومديرها التنفيذي.