

## السؤال الأول :

أجيب عما يلي :

١. عددي أوجه الشبه والإخلاف في نظرة كلا من مدرسة الإدارة العلمية ومدرسة العلاقات الإنسانية للموارد البشرية .
٢. ما أسباب التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية ؟
٣. ما أهمية وجود إدارة الموارد البشرية ؟
٤. عددي وظائف الموارد البشرية ، مع التوضيح ؟
٥. عرفي عملية تحليل الوظائف ، والجوانب التي يجب التركيز عليها عند تحليل الوظائف ؟
٦. في ماذا تكمن أهمية عملية تحليل الوظائف ؟
٧. كيف تتم عملية تحليل الوظائف ؟
٨. عددي المشاكل المتوقع حدوثها من عملية تحليل الوظائف ؟
٩. عرفي تخطيط الموارد البشرية ، وفيما تكمن أهميته ؟
١٠. وضح بالشرح أهداف تخطيط الموارد البشرية ؟
١١. فيما تكمن أهمية عملية الإستقطاب ؟
١٢. وضح كيف يتم الإستقطاب في مكاتب التوظيف ؟

---

## السؤال الثاني :

ضعي كلمة ( صح ) أو كلمة ( خطأ ) أمام العبارات التالية ، مع تصحيح الخطأ :

- تحرص الإدارة العلمية على دراسة الوقت والحركة للحصول على إنتاجية .
- إعتمدت الإدارة العلمية الحوافز المعنوية كجوائز تشجيعية للعامل .
- راعت الإدارة العلمية الجوانب النفسية والاجتماعية للعامل .
- ركزت الإدارة العلمية على أهداف المنظمة بينما ركزت العلاقات الإنسانية على أهداف الفرد .
- إدارة الأفراد كانت تساهم مساهمة فعليه في التخطيط الإستراتيجي للمنظمة .
- تعتبر قضايا تنوع مصادر العمال وإرتفاع مستواها الثقافي سببا من أسباب التحول إلى إدارة الموارد البشرية .
- تحاول إدارة الموارد البشرية أن تكامل بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد .
- تقيس إدارة الموارد البشرية كفاءاتها من خلال قياس أداء المنظمة فقط .
- يفضل أن تكون سياسات إدارة الموارد البشرية مكتوبة لتصل إلى جميع العاملين .
- تتم عملية الرقابة من خلال تقييم أداء المنظمة .
- أداة الموارد البشرية كإدارة متخصصة في شؤون الأفراد تعني إلغاء دور الأفراد الأخرى في المنظمة في رعاية شؤون العاملين بها .
- تحدد الواجبات الوظيفية السلوكيات التي تتطلبها الوظيفة .
- تعتبر عملية تحليل الوظائف وسيلة فعالة لتحديد الأجر المخصص لكل وظيفة .
- ما يقدمه تحليل الوظائف من تحديد للأعباء والمسؤوليات يمكن أن يعتبر معايير لتقويم الأداء .

- تساعد المعلومات التي تقدمها لنا عملية تحليل الوظائف في تقدير الاحتياجات المستقبلية من الوظائف والأفراد معاً .
- عند مراجعة المعلومات المجمعة لتحليل الوظائف ، يكتفى مراجعتها مع الموظف المعني بالوظيفة موضع التحليل من أجل التأكد من مدى صحتها ودقتها ووضوحها .
- من الضروري أن يعرف الموظفون الغرض والهدف من عملية تحليل الوظائف .
- إحدى مميزات المقابلة أنها قد تُظهر معلومات من جانب الموظف قد لا تتوقعها الإدارة .
- إحدى سلبيات المقابلة أنه قد يبالغ الموظفون في تقدير أهمية أعمالهم ومسؤولياتهم .
- يتصف استخدام أسلوب الاستبيانات بتناقض المعلومات الواردة به .
- من الصعوبات التي تترتب على استخدام الملاحظة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات أنها تحتاج إلى وجود شخص متخصص يسمى المحلل .
- يتميز أسلوب الملاحظات عن بقية الأساليب الأخرى في إمكانية الحصول على بيانات واقعية .
- من الضروري التأكد من تحديث المعلومات قبل البدء بعملية تحليل الوظائف .
- تنتهي عملية توصيف الوظائف بعملية أخرى هي عملية تحليل الوظيفة .
- تستخدم بطاقات التوصيف في إجراء المقارنات الفعلية بين متطلبات الوظيفة ومؤهلات المتقدمين .
- تستخدم بطاقات التوصيف في إجراء المقارنات الوظيفية بين وظيفة وأخرى .
- المسؤول عن تحديد السمات الشخصية المطلوبة لشغل الوظيفة هو خبير إدارة الموارد البشرية .
- مصطلح ( تخطيط القوى العاملة ) أعم وأشمل من مصطلح ( تخطيط الموارد البشرية ) .
- تخطيط الموارد البشرية يجب أن يركز على دراسة الظروف البيئية الخارجية المحيطة بالمنظمة .
- لا يمكن للمنظمة أن تجري عملية تخطيط احتياجات بشرية إذا كان لديها بديل واحد فقط .
- تضمن عملية تخطيط الموارد البشرية الإعداد الجيد لعمليات الإستقطاب والإختيار والتعيين والتدريب .
- يمكن القيام بعمليات الإستقطاب دون الحاجة إلى وجود وظائف شاغرة في المنظمة .
- يعد مخزون المهارات وخرائط الإحلال أحد وسائل الإستقطاب الخارجي .
- من عيوب الإستقطاب الداخلي أنه يحرم المنظمة من الكفاءات الخارجية مما يضيع عليها فرص التطوير والإبتكار والإبداع .
- في الإعلانات ، تعتبر الصحف المحلية وسيلة مفضلة لإجتذاب الكفاءات الإدارية والمهنية الرفيعة .
- تقوم مكاتب التوظيف بعملية التوفيق بين طلبات المنظمات ورغبات الباحثين عن العمل وإتخاذ إجراءات الإتصال والإحاطة بالطرفين .
- تأخذ مكاتب التوظيف رسوماً على خدماتها من المنظمات طالبة التوظيف ومن الأفراد الباحثين عن عمل .
- من عيوب الإستقطاب عن طريق مكاتب التوظيف تقديم عناصر غير مؤهلة للمنظمات الأمر الذي ينعكس سلباً على الشركات .
- غالباً لا يتوافق الأشخاص المستقطبين عن طريق الموظفين العاملين بالمنظمة مع شروط ومواصفات الوظيفة .