

السؤال الأول :

ضعي علامة (✓) أو (✕) :

العلامة	العبارة
✕	١. يقتصر دور إدارة الموارد البشرية على العاملين داخل المنظمة .
✓	٢. تلزم الإدارات التنفيذية في المنظمة بتطبيق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية .
✕	٣. مسؤولية الموارد البشرية هي عبء يقع على إدارة الموارد البشرية .
✕	٤. وظائف إدارة الموارد البشرية شاملة على كل من يعمل في المنظمة من رؤساء ومرووسين في مختلف المستويات الإدارية ، لذا فإن وظائف إدارة الموارد البشرية توصف بالعمومية .
✕	٥. تستخدم إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية نموذج (SWOT) لتحليل بيئة المنظمة ، حيث يشير الحرفان (SW) إلى تحليل البيئة الخارجية ، ويشير الحرفان (OT) إلى تحليل البيئة الداخلية للمنظمة .
✓	٦. توفر عنصر المرونة من المقومات الأساسية لنجاح الإدارة الإستراتيجية .
✓	٧. يتعلق التكامل الداخلي لإستراتيجية إدارة الموارد البشرية بتكامل وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض ، من أجل خدمة إستراتيجية المنظمة وإستراتيجية الهيكل التنظيمي .
✓	٨. بطريقة أو بأخرى ، تعمل إدارة الموارد البشرية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة ، فهي تسعى إلى تحقيق رضا الزبون الداخلي والخارجي .
✕	٩. إدارة الاختلافات والتباينات في قوى المنظمة العاملة ، مسؤولية تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية ، حيث تقوم بها من خلال ممارستها لوظيفة (علاقات العمل) .
✕	١٠. الوظيفة مصطلح أعم وأشمل من مصطلح العمل .
✕	١١. يقصد بالإدارة المباشرة ، الإدارة العليا حيث أن بيدها سلطة اتخاذ القرار بشكل مباشر .
✕	١٢. يراعى عند هيكلة الوظائف والأعمال ، أن تراعي الهيكلية عملية فصل مهام وواجبات ومسؤوليات كل وظيفة عن الأخرى .

السؤال الثاني :

ضعي علامة (✓) أو (✕) :

العلامة	العبارة
✓	١٣. تحليل الوظيفة يخرج بثلاثة أنواع من المعلومات : معلومات عن الوظيفة ، معلومات عن معايير أداء الوظيفة ، معلومات عن شاغل الوظيفة .
✕	١٤. تصميم العمل يصف ما هو عليه في الحقيقة .
✓	١٥. تستمد معايير تقويم الأداء من نتائج تحليل العمل .
✕	١٦. يتشابه الاستبيان مع قوائم التدقيق والمراجعة ، لكن الاستبيان أدق .
✕	١٧. في سجل الموظف ، يقوم المدير المباشر بتسجيل كل ما يقوم به الموظف من مهام ومسؤوليات .
✕	١٨. تقع مسؤولية تحليل الوظائف والأعمال على إدارة الموارد البشرية ، باعتبار التحليل أحد وظائفها التي تقوم بها .
✓	١٩. ظهور دوران العمل يعني وجود عجز في الموارد البشرية .
✕	٢٠. قوائم جرد المهارات البشرية هي قوائم تحتوي على معلومات كل موظف يعمل في المنظمة .
✕	٢١. أحد متطلبات الاستقطاب أن تتم دراسة سواق العمل Labor Force وتعني قوة العمل الأساسية + قوة العمل الاحتياطية .
✓	٢٢. يقصد بمتغير أفضلية العمل ، المتغير الاجتماعي .
✕	٢٣. قبل تخطيط برنامج الاستقطاب ، نحتاج إلى تخطيط الموارد البشرية الذي يمدنا بمعلومات عن مواصفات الموارد البشرية التي نحتاجها للاستقطاب .
✕	٢٤. يجب أن تحسن الرسالة الاستقطابية سمعة المنظمة وتوضح أنها مكانا محببا للعمل من خلال ذكر إيجابيات العمل في المنظمة .