

أسئلة شاملة لمنهج بشر 201

س1 : ما هي أكثر مهارة تستخدمها الإدارة الدنيا ؟

ب - الفنية

أ - الفكرية

ج - السلوكية د - كل ما ذكر

س2 : تصميم الوظيفي يتكون من الوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية (X)

س3 : أبو الإدارة العلمية هو التون مايو (X) هو فريدريك تايلور

س4 : لا يوجد فرق بين المهارة التخصصية والمهارة الفنية (✓)

س5 : الوظائف الإدارية للمنظمة هي .

أ - التخطيط ب - المدير العام

ج - إدارة الموارد البشرية د - لا شيء مما ذكر

س6 : وظائف العملية الإدارية للمنظمة هي .

أ - التخطيط ب - المدير العام

ج - إدارة الموارد البشرية د - لا شيء مما ذكر

س7 : تعتبر المسؤولية الاقتصادية من أهم المسؤوليات لمنظمة الأعمال وتهتم بالجوانب التالية (الإنتاج - التوزيع - الربح -) وعلى المنظمات المسؤولية التامة للمحتظة على

ب - ثروات الدولة

أ - الموارد البشرية

ج - الموارد المالية د - كل ما ذكر

س8 : ما هي أكثر مهارة تستخدمها الإدارة العليا ؟

أ - الفكرية

ب - الفنية

ج - السلوكية د - كل ما ذكر

س9 : يعتبر العنصر البشري أصل استراتيجي من أصول المنظمة (X) يعتبر أصل استثماري

س10 : من أهداف إدارة الموارد البشرية التقليل من مصادر الاحتكاك بين الإدارة والموظفين (X)

س11 : الواجبات والمسؤوليات تعتبر جزء من بطاقة توصيف العمل (✓)

س12 : تقع التهيئة المبدئية على عاتق إدارة الموارد البشرية دون تدخل الرئيس المباشر ذو العلاقة (✓)

س13 : أن وجود موارد بشرية لا يعني إلغاء دور الإدارات الأخرى في رعاية شؤون العاملين بها (✓)

س14 : من أساليب تصميم الوظيفة المتبعة من قبل منهج العلاقات الإنسانية تبسيط العمل (X) التركيز على الأداء الجماعي

س15 : الاختيار هو (اختيار وتعيين الأفراد الصالحين للعمل) (X) هذا تعريف الاستقطاب (الاختيار هو ممن تنطبق عليهم شروط الوظيفة)

س16 : السيرة الذاتية للموظف تعتبر سند رسمي يستند به عند التقديم للوظيفة الشاغرة (✓)

س17 : تتميز طريقة تقويم الإدارة بالأهداف بأن عملية التقويم تتم بعد الأداء وليس قبل عرض الأداء (X) تتم من قبل عرض الأداء

س18 : الاختيار هو العملية التي يتم فيها مطابقة مواصفات الوظيفة مع متطلبات الفرد (✓)

س19 : التدريب على رأس العمل ترتيب غير رسمي (✓)

س20 : الأجر الحقيقي هو الأجر الذي يحصل عليه العامل ويذهب به إلى المنزل (√)

س21 : تركز التنمية الإدارية على نطاق محدد من المهارات الفنية والإدارية (X) تركز التنمية الإدارية على تنمية معارف المديرين ص365

س22 : العنصر البشري هو من يخلق الحركة داخل المنظمة (√)

س23 : تصميم الوظائف هو ربط محتويات الوظيفة بالمؤهلات المطلوبة لها والحوافز المقررة لها في شكل يحقق رغبات واحتياجات الموظفين والمنظمة (√)

س24 : الاستقطاب الجيد يضمن بقاء الكفاءات داخل المنظمة وعدم تسريبها إلى الخارج (√)

س25 : تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً استشارياً في عملية التخطيط (X) الموارد البشرية تعتبر شريك استراتيجي في التخطيط

س26 : من أهداف الموارد البشرية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وتقييم الأداء للعنصر البشري (√)

س27 : تتمثل أهداف الموارد البشرية في :

أ - قوة عمل متجانسة ب - قوة عمل منتجة وفعالة

د - جميع ما سبق صحيح

ج - تنمية قدرات الأفراد وتحقيق الانتماء والولاء

س28 : من أبرز خصائص الإدارة العلمية :

أ - العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام ب - الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلاً من أصول المنظمة

ج - أ + ب د - كل ما ذكر صحيح

س29 : يمكن قياس فعاليات إدارة الموظفين :

أ - معدلات دوران العمل ب - معدلات الأداء أو الإنتاجية

د - أ + ب

ج - نصيب المنظمة من السوق

س30 : توصيف الوظائف

ب - المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

أ - أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف

ج - أ + ب د - لا شيء مما سبق

س31 : يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية في تصميم الوظائف .

أ - الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للموظفين ب - التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية

ج - تبسيط العمل د - أ + ب

س32 : من عيوب الاستقطاب الداخلي .

أ - إثارة الحساسية والغيرة بين الزملاء تجاه الشخص المعين ب - ارتفاع تكلفة عملية الاستقطاب والتهينة

ج - أ + ب د - لا شيء مما سبق

س33 : تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في .

أ - أهداف إدارية ب - لأغراض التوجيه والإرشاد

د - جميع ما سبق صحيح

ج - لأغراض البحث العلمي

س34 : تقييم الوظائف هي عملية .

ب - ربط محتويات الوظيفة بالمؤهلات المطلوبة لها أ - تحديد لقيمة العمل

ج - تحديد متطلبات الوظيفة د - لا شيء مما سبق

س35 : الموظف الجيد لحقوقه وواجباته هو

أ - التعيين ب التنمية الإدارية

ج - التهيئة د تقييم الأداء

س36 : درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به

أ - التطوير ب - نظام الأجور

ج - تقويم الأداء د - تقييم الوظائف

س37 : العملية المستمرة والمنظمة لزيادة المهارة والمعرفة والقدرات

أ - التعيين ب التنمية الإدارية

ج - التهيئة د تقييم الأداء

س38 : عملية مخططة تهدف إلى تغيير سلوكيات الفرد والمجموعات وأنظمة المنظمة

أ - التطوير ب - التهيئة

ج - التدريب د - تقييم الوظائف

س39 : إن تحديد الاحتياجات التدريبية تحتاج إلى جمع المعلومات واهم طريقة لجمع المعلومات هي

أ - قوائم الاستقصاء ب - السيرة الذاتية

ج - جميع الإجابات خاطئة د - أ + ب

س40 : من أهم أهداف المنظمة

أ - المنافسة ب - العدالة

ج - الإنتاجية د - لا شيء مما ذكر

س41 : يمكن أداء قياس الموظفين من خلال

أ - معدلات دوران العمل ب - معدلات الإنتاجية

ج - نسبة الغياب د - جميع ما سبق صحيح

س42 : عادة ما تتواجد صفة الشمولية وسرعة المعلومات والبيانات في

أ - الاستبيان ب - المقابلة

ج - الملاحظة د - سجل الموظف اليومي

س43 : من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

أ - المركز الاجتماعي ب - المركز المالي

ج - السيرة الذاتية د - لا شيء مما ذكر

س44 : من مشكلات عملية التقويم

أ - التأثير الفردي ب - التأثير الإداري

ج - التحيز الشخصي د - كل ما ذكر صحيح

س45 : من ضمن المصادر الداخلية للعمالة

أ - الإعلانات ب - مكاتب التوظيف

ج - المعاهد والجامعات د - لا شيء مما ذكر

س46 : يستخدم أسلوب (دلفي) في تقدير الاحتياجات البشرية في المستقبل في الظروف البسيطة والمؤكد (X) المعقدة وغير المؤكدة

س47 : تخطيط الموارد البشرية هو وضع الخطوط العريضة للاتجاهات المستقبلية للمنظمة واختيار أسلوب العمل الذي يحقق أهدافها (X) تعريف التخطيط الاستراتيجي

س48 : يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تنتظر للوقت كعامل غير مؤثر في تقدير حجم العمل المطلوب مستقبلاً (X) مؤثر

س49 : تحليل الاتجاه هو النظر إلى احتياجات الموارد البشرية في السنوات الماضية وأخذها كأساس لتقدير احتياجاتها البشرية القادمة (✓)

س50 : إن الطلب على الموارد البشرية هو طلب مشتق من منتجات المنظمة أو خدماتها (✓)

س51 : إذا كان الطلب أكثر من العرض تلجئ المنظمة إلى

أ - تسريح العمال ب - الإحالة إلى التقاعد

ج - تخفيض ساعات العمل د - لا شيء مما ذكر

س52 : إذا كان العرض أكثر من الطلب تلجئ المنظمة إلى

أ - استخدام العمالة المؤقتة ب - زيادة فترة الخدمة

ج - الاتصالات النشطة بالمتقدمين للوظائف د - لا شيء مما ذكر

س53 : يقصد بإدارة الحركة الوظيفية داخل المنظمة

أ - الاستغناء عن الخدمة ب - الاستقالات

ج - أ + ب د - لا شيء مما ذكر

س54 : من ضمن المعايير غير الموضوعية للترقية

أ - الكفاءة ب - السمات الشخصية

ج - تخفيض ساعات العمل د - لا شيء مما ذكر

س55 : المورد هو أي شيء له قيمة ويمكن استخدامه (✓)

س56 : تتصف الموارد البشرية بندرتها مما يعني الموارد المتاحة من حيث الكم والنوع أقل من احتياجات المجتمع (✓)

س57 : الندرة مسألة نسبية (✓)

س58 : تعتبر وسيلة المصادرة البشرية ليست وسيلة تعليمية ولكن أيضاً وسيلة سلوكية (✓)

س59 : تعتبر الموارد متعددة وغير متنوعة (X)

س60 : تعتبر الموارد البشرية وسيلة تعليمية من خلال تزويد الموظف بالطرق العلمية الحديثة والأساليب المطورة والمسالك المتباعدة في الأطر الأمثل لعمل والإنتاج (X)

س61 : يمكن تعريف الموارد البشرية بأنها جميع العاملين التي تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل وتتوافق لديه الرغبة في العمل والبحث عنه (X)

التصحيح: مفهوم القوى العاملة وليس تعريف الموارد البشرية

س62 : يمثل مفهوم القوى العاملة قطاعين من السكان العاملين والعاطلين (✓)

س63 : مفهوم العمل هو انه مجموعه من الأعمال والمسؤوليات والواجبات التي يتكفل بها شخص معين ويعطي بعض الصلاحيات لأداء (X) التصحيح: مفهوم الوظيفة

س64 : قد يكون وقت الأبحاث أطول نسبياً في

أ - المقابلة ب - الاستبيان

ج - الملاحظة د - لا شيء مما ذكر

س65 : العملية الإدارية في الموارد البشرية تبدأ بالتخطيط (X) تبدأ بتحديد الأهداف

س66 : تخضع عملية تنظيم الموارد البشرية لنفس مبادئ التخطيط (√)

س67 : عملية تقويم الأداء تهتم بنواحي أداء الأفراد (X) بالمنظمة

س68 : إدارة الموارد البشرية هو الاسم المحدث لإدارة الأفراد (√)

س69 : تشخيص مشاكل العمل والعاملين من شؤون إدارة الموارد البشرية (√)

س70 : فحص الأهداف ومعرفة فلسفة الإدارة العليا في المنظمة تجاه مواردها البشرية

أ - التنظيم ب - التخطيط

ج - الرقابة د - التوجيه

س71 : تقييم الوظائف ومقارنتها ببعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة

أ - التنمية ب - الأمن

ج - التعويض د - لا شيء مما ذكر

س72 : التأكد من أن العمل الذي يتم تنفيذه يسير وفق للأهداف والخطط المطلوبة

أ - الرقابة ب - التعويض

ج - التنمية د - التخطيط

س73 : المحافظة على أصول المنظمة من الموارد البشرية

أ - الصيانة ب - التنمية

ج - الأداء د - لا شيء مما ذكر

س74 : من ضمن تعويضات القوى العاملة

أ - نظام التعويض عن البطالة ب - نظام التعويض غير النقدي

ج - جميعها صح د - لا شيء مما ذكر

س75 : من ضمن متطلبات الوظيفة

أ - المهارات ب - الأبحاث

ج - جميعها صح د - لا شيء مما ذكر

س76 : من ضمن طرق تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي

أ - اجر القطعة المتغير ب - القطعة بالوقت

ج - جميعها صح د - لا شيء مما ذكر

س77 : من أهم طرق حساب الأجور للعاملين في العمليات الإنتاجية

أ - طريقة الأجر حسب الوحدات ب - طريقة الأجر حسب الوقت

ج - جميعها صح د - جميعها خطأ

س 78 : من ضمن متطلبات الوظيفة

أ - المهارات ب - الأبحاث

ج - جميعها صح د - جميعها خطأ

س79 : مسؤوليات تقويم الأداء تقع على كاهل

أ - مدير عام الشركة ب - الإشراف المتعدد الرؤوس

ج - كل ما ذكر صحيح د - لا شيء مما ذكر

س80 : الخصائص والمواصفات التي ينبغي أن تتوفر لدى قيادات إدارة الموارد البشرية

أ - معرفة العمل وجوانبه المالية والنظرية ب - الإلمام الشامل بطبيعة المنظمة

ج - الإلمام بطرق العمل الفنية د - كل ما ذكر صحيح

س81 : يتم جمع البيانات الأولية في عملية التحليل من خلال

أ - الخرائط التنظيمية للمنظمة ب - الهياكل التنظيمية للإدارة

ج - الوصف الوظيفي السابق د - كل ما ذكر صحيح

س82 : في عملية تحليل الوظائف فإن ظروف العمل تتضمن

أ - طبيعة العمل في الوظائف ب - المقاييس التي يتم قياس أداء الموظف

ج - التصرفات التي تتطلبها الوظيفة د - كل ما ذكر صحيح

س83 : طريقة الإدارة بالأهداف تقوم على مبدأ

أ - تدريب المشرفين على كيفية التحقق من النتائج ب - المشاركة في الأرباح

ج - كل ما ذكر صحيح د - لا شيء مما ذكر

س84 : تتسم بسهولة وانسجامها مع الحس العام البسيط حيث هي انعكاس للغرض من الإدارة بنفسها .

أ - إدارة الجودة ب - الإدارة بالأهداف

ج - إدارة شؤون الأفراد د - الإدارة للمنظمات

س85 : أهداف التدريب

أ - المنظمة ب - العلاقات الإنسانية والمناخ التنظيمي

ج - الفرد والتدريب د - كل ما ذكر صحيح

س86 : يتكون تحليل الوظائف من

أ - الوظائف التي تشكل الهيكل التنظيمي في المنظمة . ب - علاقة الوظائف مع بعضها.

ج - الصفات التي يجب أن يتمتع بها شاغل الوظيفة د - كل ما ذكر

س87 - مسؤوليات تقويم الأداء تقع على كاهل:

أ - مدير عام الشركة. ب - الإشراف المتعدد الرؤوس.

ج - خبراء إدارة الأفراد. د - جميع الإجابات صحيحة.

س88 : من أساليب التنمية خارج إطار العمل

- أ – تبادل الأدوار
ب – المباريات الإدارية
ج – الحلقات الدراسية
د – ب + ج

س89 : من أساليب التنمية داخل إطار العمل

- أ – تبادل الأدوار
ب – المباريات الإدارية
ج – تمثيل السلوك
د – لا شيء مما ذكر

س90 : من ضمن الأساليب المستخدمة في التطوير الإداري

- أ – التدريب المهني
ب – بناء المجموعات
ج – جميع الإجابات صحيحة
د – لا شيء مما ذكر

س91 : من اتجاهات مسئولية إحداث التطوير التنظيمي

- أ – التدخل الداخلي
ب – التدخل الخارجي
ج – التدخل الداخلي والخارجي
د – جميع ما سبق صحيح

س92 : أن الهدف الرئيسي للتطوير التنظيمي هو الإحساس بالالتزام والتوجه والرقابة الذاتية بين العاملين والاعتراف بالمشكلات في المنظمة (✓)

س93 : ليس بالضرورة مناقشة الطريقة المستخدمة في التقويم (X) بل لا بد من المناقشة

س94 : طريقة التدرج البياني من أصعب واعقد الطرق (X) فهي من أكثر الطرق سهولةً وشيوعاً

س95 : طريقة قائمة الاختيار تعتمد على طريقة قائمة مراجعة (✓)

س96 : تحتاج بعض طرق التقويم لتكلفة كبيرة عند التنفيذ (✓)

س97 : هناك نوع جامد وثابت في البرامج التدريبية (X) فهي تتعدد وفق تصنيف الموظفين

س98 : من أهداف التنمية تخطيط عملية الإحلال (✓)

س99 : لا يوجد فرق بين التنمية الإدارية والتدريب (X) بل هناك عدة فروق ص365

س100 : من أهداف المنظمة التسويق (X) من أهدافها المنتجات – الخدمات

س101 : يوجد فرق بين المحفز والمحفزات (X) لا يوجد فرق

س102 : من سلبيات منهج العلاقات الإنسانية ارتفاع التكلفة واحتمالات اكبر للخطأ والحوادث (X) من سلبيات منهج خصائص الوظيفة

س103 : تؤثر عملية تحليل الوظائف في كثير من الجوانب منها التدريب والتطوير (✓)

س104 : لا يتطلب أسلوب الملاحظة أن يقوم المحلل بالوقوف والإطلاع على جميع الموظفين أثناء أداء أعمالهم (✓)

س105 : غالباً ما يتناول إطار متطلبات الوظيفة أربع جوانب اساسية هي (الاسم ، العمر ، الجنسية ، السكن) (X) المعرفة ، المهارات ، القدرة ، السمات الشخصية

س106 : تختلف الوظائف فيما بينها من حيث

أ – طبيعة النشاط ب – نوعية وحجم المسئولية

ج – المواصفات المطلوبة لأدائها د – جميع ما سبق صحيح

س107 : الإدارة التي تركز بصفة أساس على غير المديرين

أ – إدارة الموارد البشرية ب – إدارة الأفراد

ج – أ + ب د – لا شيء مما سبق

س108 : يمكن الاعتماد على إعادة تأهيل العمالة الفائضة إذا كان

أ – الطلب يزيد عن العرض في سوق العمل ب – العرض يزي عن الطلب في سوق العمل

ج – أ + ب د – لا شيء مما سبق

س109 : يعتبر تخطيط القوة العاملة خطوة من خطوات استقطاب واختيار الموارد البشرية الخطوة

أ – الأولى ب – الثانية

ج – الثالثة د – لا شيء مما سبق

س110 : من الأسس التي يمكن الاعتماد عليها لتصميم الوظيفة

أ – التشابه في الأنشطة أو المهام من حيث نوعها ب – التابع في الأنشطة أو المهام

ج – التكامل في الأنشطة أو المهام د – جميع ما سبق

س111 : من ضمن أهداف التدريب في المنظمة

أ – تخفيض حدة الصرعات وضغوط العمل ب – تحسين صورة المنظمة وسمعتها الخارجية

ج – تخفيض تكاليف الإنتاج د – جميع ما سبق صحيح