

بنك الأسئلة لتخصص: إدارة اعمال المستوى: الثاني الفصل: الثاني اسم المقرر: إدارة الموارد البشرية

السؤال الاول: اختر الاجابة الصحيحة:

1. تقيس هذه الاختبارات الذكاء العام للمتقدم للتوظيفة: أ. اختبارات الذكاء. ب. اختبارات القدرات والاستعداد. ج. اختبارات الشخصية. د. اختبارات المعرفة الفنية. هـ. اختبارات نماذج الأداء.
2. تقيس هذه الاختبارات القدرة اللفظية أو القدرة على التعبير و الحكم المنطقي للمتقدم للتوظيفة: أ. اختبارات الذكاء. ب. اختبارات القدرات والاستعداد. ج. اختبارات الشخصية. د. اختبارات المعرفة الفنية. هـ. اختبارات نماذج الأداء.
3. تقيس هذه الاختبارات القدرة على السيطرة وقيادة الآخرين للمتقدم للتوظيفة: أ. اختبارات الذكاء. ب. اختبارات القدرات والاستعداد. ج. اختبارات الشخصية. د. اختبارات المعرفة الفنية. هـ. اختبارات نماذج الأداء.
4. تقيس هذه الاختبارات مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه: أ. اختبارات الذكاء. ب. اختبارات القدرات والاستعداد. ج. اختبارات الشخصية. د. اختبارات المعرفة الفنية. هـ. اختبارات نماذج الأداء.
5. ديناميكية التغييرات التنافسية توجب أن يكون تحليل العمل عملية مستمرة بهدف موائمة مضمون الوظائف مع مواصفات شاغليها. أ. عبارة صحيحة. ب. عبارة خاطئة.
6. يبرر بعض الموظفين الجدد رفضهم لنتائج تحليل الوظائف، بانها تتعارض مع عقودهم التي أبرموها سابقاً: أ. العبارة صحيحة. ب. العبارة خاطئة.
7. من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف: أ. المقابلات مع رؤساء الموظفين. ب. الأسئلة سواء المغلقة او المفتوحة. ج. السجل اليومي للموظف. د. كل ماسبق. هـ. ب و ج.
8. تتطلب هذه الطريقة عقد لقاءات بين القائم بعملية التقييم (المشرف) والموظف لوضع وتحديد الواجبات والمقاصد والمهام المطلوب أدائها من الموظف خلال فترة زمنية معينة: أ. التقرير المكتوب. ب. التوزيع الاجباري. ج. الإختيار الاجباري. د. الوقائع الحرجة. هـ. الإدارة بالاهداف.
9. عند جمع المعلومات من الأفضل الاعتماد على اكثر من مصدر ذلك لغرض: أ. تقليل الكلفة. ب. الحيادية. ج. الدقة. د. أ و ج. هـ. كل ماسبق.
10. من خطوات عملية تحليل الوظائف، اختيار نماذج وظيفية تمثيلية، وتمثل هذه الخطوة ال: أ. الأولى. ب. الثانية. ج. الثالثة. د. الخامسة. هـ. السادسة.
11. من خطوات عملية تحليل الوظائف، استخلاص الوصف الوظيفي في نموذج مصغر، وتمثل هذه الخطوة ال: أ. الأولى. ب. الرابعة. ج. الثالثة. د. الخامسة. هـ. السادسة.
12. علاقة و ارتباط عملية تحليل الوظائف بعملية تحديد الأجر تكون ب: أ. بيان طبيعة العمل وحجم المسؤوليات والظروف التي تؤدي فيها. ب. بيان أن لكل وظيفة مسؤوليات وأعباء وعلى ضوء أداء الموظفين يحدد لهم آليات الصعود للوظائف الأعلى. ج. البحث عن الأفراد الصالحين واختيار الأفضل منهم يتم وفقاً لتحليل ووصف الوظيفة. د. بتحديد مستوى المهارات ومن ثم يرصد لها التدريب المناسب. هـ. إعتبارها الأساس الجيد لعملية التخطيط للموارد البشرية فيما بعد.
13. تحدد الالتزامات الوظيفية التي يحاسب عليها الموظف: أ. تحليل وظائف الموارد البشرية. ب. تخطيط الموارد البشرية. ج. تقييم الموارد البشرية. د. تدريب الموارد البشرية. هـ. تخطيط المسار الوظيفي.
14. تساعد نتائج تحليل العمل في تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات من الموارد البشرية وذلك في مجال: أ. تحليل وظائف الموارد البشرية. ب. تخطيط الموارد البشرية. ج. تقييم الموارد البشرية. د. تدريب الموارد البشرية. هـ. تخطيط المسار الوظيفي.
15. تساعد نتائج تحليل العمل في المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة وذلك في مجال: أ. تحليل وظائف الموارد البشرية. ب. تخطيط الموارد البشرية. ج. تقييم الموارد البشرية. د. السلامة والصحة والأمن. هـ. تخطيط المسار الوظيفي.
16. تساعد نتائج تحليل العمل في المساعدة على تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة وذلك في مجال: أ. اختيار الموارد البشرية. ب. تخطيط الموارد البشرية. ج. تقييم الموارد البشرية. د. السلامة والصحة والأمن. هـ. تخطيط المسار الوظيفي.
17. من الجوانب التي يركز عليها خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بمجموعة الإجراءات المتعلقة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها: أ. الواجبات الوظيفية. ب. سلوكيات العمل. ج. معايير الأداء. د. كل ما سبق. هـ. لاشيء مما سبق.
18. من المهارات الفكرية لمدير إدارة الموارد البشرية: أ. الاتصال. ب. التفاوض. ج. تكوين العلاقات. د. التحفيز. هـ. التنبؤ.
25. من مزايا هذه الطريقة أنها تحد من أخطاء التحيز، من خلال إجبار القائم بالتقييم على إختيار عبارة لا يعرف شخصيا الوزن المعطى لأهميتها في التقييم: أ. التقرير المكتوب. ب. التوزيع الاجباري. ج. الإختيار الاجباري. د. الوقائع الحرجة. هـ. الإدارة بالاهداف.



**السؤال الثالث :**

علل الآتي:

1. الارتباط بين برنامج التهيئة المبدئية وقلة تردد الموظف على رئيسه للاستفسار والإجابة عن الأسئلة.
2. عدم وجود برنامج التهيئة المبدئية وإرتفاع التكاليف.
3. تفضل بعض الشركات والمؤسسات الإستقطاب الخارجي أكثر من الإستقطاب الداخلي .