

الأسئلة الإسترشادية فى إدارة الموارد البشرية

لطلاب الفرقة الثالثة (إنتظام، إنتساب)

دكتور

أحمد مصطفى السيد خليفة
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة - جامعة أسيوط

يونية 2020

السؤال الأول: اختر الإجابة الصحيحة مما يلى، بوضع خط تحتها.
1 - الغرض الرئيس لإدارة الموارد البشرية هو:

- أ - تحسين جودة المنتجات فى المنظمة.
- ب - تحسين الجهود التى يبذلها العاملون فى المنظمة.
- ج - تحسين رضا العاملين عن وظائفهم.
- د - ليس شيا مما سبق.

2 - الموارد البشرية أساس النجاح فى جميع المنظمات لأن العاملين:

- أ - يتوفر لديهم الحماس لأداء الأعمال المكلفون بها.
- ب - يبذلون أقصى مجهود فى أعمالهم.
- ج - تتوفر لديهم المعارف و المهارات و القدرات اللازمة لأداء وظائفهم.
- د - هم الذين يضعون الإستراتيجيات و الخطط و يوفرن الوسائل التى تضمن تحقيقها.

3 - أهم التحديات التى تواجه المجتمعات و منظمات الأعمال فى الوقت المعاصر هى:

- أ - ملاحقة التغيرات المتسارعة فى بيئة الأعمال.
- ب - توفير الحاجات الأساسية من الغذاء و الطاقة و الدواء... الخ
- ج - المنافسة الحادة مع غيرها من منظمات الأعمال .
- د - كل ما سبق.

4 - يتركز الإهتمام فى مجال إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة على:

- أ - تحسين إستخدام الموارد المالية فى المنظمة إلى أقصى حد ممكن.
- ب - تنفيذ العاملين للأوامر و التعليمات الصادرة لهم بدقة.
- ج - تحسين إستخدام الموارد البشرية فى المنظمة.
- د - تحسين إستخدام الآلات و المعدات المتاحة.

5 - يقتصر الإهتمام بإدارة الموارد البشرية فى المنظمة على:

- أ - المدير العام فى المنظمة بإعتباره مسئولاً عن تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.
- ب - المديرين التنفيذيين الذين يعمل العاملون تحت إشرافهم.
- ج - إدارة الموارد البشرية أو إدارة شئون العاملين مهما اختلف المسمى الخاص بها.
- د - كل ما سبق.

6 - الأهداف التى تسعى إدارة الموارد البشرية فى المنظمة إلى تحقيقها هى:

- أ - الفاعلية الكلية للمنظمة.
- ب - التكيف و التوافق مع التحديات و المطالب المجتمعية.
- ج - مساعدة العاملين على تحقيق أهدافهم الشخصية من خلال عملهم بالمنظمة.
- د - كل ما سبق.

7 - يختلف حجم إدارة الموارد البشرية من منظمة لأخرى بحسب ما عدا:

- أ - عدد العاملين بالمنظمة.
- ب - الإعتمادات المالية المخصصة لإدارة الموارد البشرية.
- ج - أهمية و عدد المهام التى تسند إليها.
- د - المؤهلات العلمية للعاملين بها

8 - المسئولية عن ممارسة أنشطة الموارد البشرية تقع على عاتق:

- أ - المديرين التنفيذيين فى المنظمة فقط.
- ب - إدارة الموارد البشرية فقط.

ج - مسئولية مشتركة تعاونية بين المديرين التنفيذيين و إدارة الموارد البشرية معا.
د - ليس شيئاً مما سبق.

9 - تتمتع إدارة الموارد البشرية بالسلطات التالية:

ا - السلطة التنفيذية تجاه الإدارات الأخرى غى المنظمة.
ب - السلطة الإستشارية مع كل الإدارات الأخرى للمنظمة.
ج - السلطة الوظيفية فى بعض الموضوعات المحددة من قبل الإدارة العليا.
د - (ب ، ج فقط).

10 - يتمتع مدير إدارة الموارد البشرية بالسلطة التنفيذية تجاه:

ا - جميع الإدارات التنفيذية الأخرى فى المنظمة.
ب - الإدارات الإستشارية فقط فى المنظمة.
ج - العاملين داخل إدارة الموارد البشرية فقط.
د - ليس شيئاً مما سبق.

11 - التحديات البيئية المحيطة بالمنظمة ينبغى عدم الإهتمام بها لأنها:

ا - تقع خارج المنظمة.
ب - لا تخضع لسيطرة و تحكم المنظمة.
ج - تمثل تهديدات فقط يستحيل تجنبها.
د - ليس كل ما سبق.

12 - من التحديات البيئية الهامة التى تواجه المنظمات:

ا - تزايد حدة المنافسة التى تواجه المنظمة.
ب - إنخفاض مهارات طالبى العمل.
ج - التطورات التكنولوجية المتسارعة.
د - كل ما سبق.

13- أهم الاختلافات فى خصائص قوة العمل التى تؤثر على إدارة الموارد البشرية هى:

ا - دخول الأجانب كمكون رئيس فى قوة العمل.
ب - تزايد نسبة العاملات من النساء.
ج - تزايد نسبة العاملين من كبار السن.
د - كل ما سبق.

14- يتطلب نجاح المنظمة فى التعامل مع المتغيرات البيئية:

ا - المتابعة المستمرة لتغيرات البيئة التشريعية.
ب - تطوير نظم إدارة الموارد البشرية.
ج - التوافق مع مطالب النقابات و الإتحادات العمالية.
د - كل ما سبق.

15 - البرامج الصديقة للعائلة التى تقدمها إدارة الموارد البشرية تشمل ما عدا:

ا - فرص العمل المرنة.
ب - خدمات رعاية الأطفال و المسنين.
ج - خدمات الإسكان.
د - جداول ساعات العمل المرنة.

16 - التحديات التنظيمية الداخلية ينبغي الإهتمام بها خاصة لأنها:

- أ - تخضع لسيطرة الإدارة إلى حد كبير.
- ب - يمكن إكتشافها و مواجهتها قبل وقوعها.
- ج - تنشأ عن مشكلات خارجية تخضع لسيطرة و تحكم إدارة المنظمة.
- د - (أ ، ب فقط).

17 - لإدارة الموارد البشرية دور هام فى تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة من خلال:

- أ - ضبط و تخفيض تكلفة العمل .
- ب - إختيار العاملين الأكثر كفاءة.
- ج - تحسين علاقات العمل داخل المنظمة.
- د - كل ما سبق.

18 - توفر إدارة الموارد البشرية ذوى القدرات الإبداعية من خلال:

- أ - نظم الأجور و المكافآت.
- ب - تخطيط الموارد البشرية.
- ج - سياسات الإختيار و التعيين.
- د - (ج فقط).

19 - يؤثر تخفيض الحجم أو تسريح بعض العاملين على:

- أ - الرضا الوظيفى للعاملين.
- ب - الولاء و الإلتزام قبل المنظمة .
- ج - معدل ترك العمل الإختيارى.
- د - كل ما سبق.

20 - تزايد عدد المشروعات الصغيرة فى السنوات الأخيرة بسبب:

- أ - تشبع حاجات أصحابها فى الشعور بالإستقلال بإعتباره من أهم حاجات الذات.
- ب - زيادة الدعم المادى و الفنى الذى تقدمه الحكومة لتشجيع المشروعات الصغيرة.
- ج - زيادة نسبة المشروعات التى تقوم بإنشائها النساء فى الوقت الحالى.
- د - كل ما سبق.

21 - تزايد إستخدام فرق العمل ذاتية الإدارة فى العديد من المنظمات للأسباب التالية:

- أ - تحقيق خفض جوهري فى التكاليف الإجمالية .
- ب - تحسين جودة المنتجات.
- ج - المرونة و سرعة الإستجابة للتغيرات التى تواجه المنظمة.
- د - كل ما سبق.

22 - المهارات المطلوبة فى كل عضو من أعضاء فرق العمل ذاتية الإدارة تشمل:

- أ - المهارات الفنية لأداء جميع عمليات التشغيل فى المهمة المكلف بها الفريق.
- ب - المهارات الإدارية من التخطيط و الجدولة الزمنية و الرقابة و تقييم الأداء.
- ج - مهارات الإتصالات و تبادل المعلومات مع باقى الأعضاء.
- د - كل ما سبق.

23 - من مساوئ تقسيم العمل:

- أ - إرتفاع السأم و الملل لدى العاملين.
- ب - إنخفاض الرضا الوظيفى لدى العاملين.
- ج - إفتقاد النظرة الكلية للمنظمة لدى العاملين.
- د - كل ما سبق.

24 - من مزايا إثراء الوظائف:

- أ - تحسين الرضا الوظيفى.
- ب - تخفيض معدل ترك العمل الإختيارى.
- ج - تحسين الدافعية للعاملين.
- د - كل ما سبق.

25 - الفرق بين تكبير الوظائف و إثراء الوظائف:

- أ - تكبير الوظائف يتضمن عدد أكبر من عمليات التشغيل.
- ب - تكبير الوظائف يتضمن درجة أكبر من الحرية فى إتخاذ قرارات العمل.
- ج - تكبير الوظائف لا يختلف عن إثراء الوظائف.
- د - (أ فقط).

26 - المسئولية عن تحليل الوظائف يمكن إسنادها إلى:

- أ - المدير العام للمنظمة.
- ب - الرئيس المباشر لشاغل الوظيفة.
- ج - عضو من إدارة الموارد البشرية.
- د - (ب أو ج فقط).

27 - من الأهمية أن يتعرف القائم بتحليل الوظائف على ما عدا:

- أ - رسالة المنظمة، و إستراتيجيتها، و الهيكل التنظيمى لها.
- ب - المدخلات و المخرجات للمنظمة.
- ج - المنافسين الرئيسيين للمنظمة.
- د - عمليات التشغيل المستخدمة لإنتاج المنتجات فى المنظمة.

28 - تتضمن بطاقة وصف الوظيفة البيانات التالية ما عدا:

- أ - مهام وواجبات و مسئوليات الوظيفة.
- ب - معارف و مهارات و قدرات الشخص الذى يشغل الوظيفة.
- ج - الرؤساء المباشرين لشاغل الوظيفة.
- د - (أ ، ب فقط).

29 - تتضمن بطاقة مواصفات الوظيفة البيانات التالية ما عدا:

- أ - المعارف العلمية لشاغل الوظيفة.
- ب - الخبرات السابقة لشاغل الوظيفة.
- ج - معارف و مهارات شاغل الوظيفة الحالى.
- د - (أ ، ب فقط).

30 - لضمان سلامة و سرية نظام معلومات الموارد البشرية يجب:

- أ - حظر دخول أماكن قواعد البيانات إلا للأشخاص المصرح لهم.
ب - تشفير البيانات بحيث لا يفهمها غير المصرح لهم بذلك.
ج - عدم السماح بالدخول على البيانات إلا باستخدام كلمة المرور Basswood.
د - كل ما سبق.

31- جمع المعلومات عن بيئة العمل داخل المنظمة عند تحليل الوظائف يفيد في:

- أ - توفير معدات السلامة الضرورية للعاملين
ب - معرفة مدى حاجة العاملين لبعض المهارات الخاصة.
ج - الحاجة لبرامج تدريب معينة للعاملين.
د - كل ما سبق.

32 - من فوائد التدريب ما يلي:

- أ - إمداد العاملين بالمعارف و المهارات الجديدة لملاحقة التطورات التكنولوجية.
ب - علاج انخفاض مستوى أداء العاملين بسبب نقص المعارف و المهارات.
ج - إعداد العاملين لشغل وظائف أعلى في المنظمة في المستقبل.
د - كل ما سبق.

33 - العوامل المؤثرة على نجاح برامج التدريب تشمل:

- أ - تصميم البرنامج طبقاً للظروف الخاصة بالمنظمة.
ب - وجود ثقافة تنظيمية تدعم التعلم و التغيير لدى العاملين.
ج - الإتجاهات الإيجابية للمتدربين نحو برامج التدريب نفسها.
د - كل ما سبق.

34 - يمكن تحفيز المتدربين على التعلم من برامج التدريب عن طريق:

- أ - تصميم برامج التدريب الواقعية العملية بطريقة مثيرة للإهتمام.
ب - إختيار وسائل التدريب المثيرة المناسبة للبرنامج .
ج - تقييم المتدربين بعد إنتهاء البرنامج و منح جوائز و شهادات تقدير للمتميزين.
د - كل ما سبق.

35 - التدريب يكون هو الحل عندما يكون انخفاض مستوى أداء العاملين بسبب:

- أ - عدم وضوح الأوامر و التعليمات الصادرة للعاملين.
ب - سوء نظام الإشراف في المنظمة.
ج - انخفاض دافعية العاملين للعمل.
د - نقص معارف و مهارات العاملين.

36 - يتضمن تحديد الإحتياجات التدريبية على فقط:

- أ - تحليل التنظيم لتحديد قطاعات و إدارات المنظمة التي تحتاج إلى التدريب.
ب - تحليل الوظائف لتحديد أنواع الوظائف التي يشملها التدريب.
ج - تحليل الأفراد لتحديد الأفراد الذين يعانون من انخفاض المهارات و مستوى الأداء.
د - كل ما سبق.

37 - يمكن تقييم برامج التدريب عن طريق:

- أ - قيام المتدربين بتقدير الدرجات للمادة العلمية التي قدمت في البرنامج.

- ب - عقد إختبار للمتدربين بعد إنتهاء البرنامج.
ج - تحديد مدى إستخدام المتدربين للمعارف و المهارات الجديدة بعد عودتهم إلى أعمالهم.
د - كل ما سبق.

38- التدريب قد لا يكون الحل الوحيد لمشكلة إنخفاض مستوى الأداء حيث يمكن:

- ا- نقل العامل منخفض الأداء لوظيفة أخرى.
ب - تخفيض أجور العاملين طبقا لمستوى أدائهم.
ج - فصل العامل منخفض الأداء.
د - (أ ، ب فقط).

39 - قد يواجه التدريب بإستخدام الحاسبات العقبات التالية:

- ا - توفير العدد المناسب من الحاسبات لإرتفاع التكلفة.
ب - صعوبة إعداد و تصميم برامج التدريب المناسبة.
ج - عدم التواصل مع المدربين للرد على بعض الإستفسارات.

40- الفشل في تخطيط الموارد البشرية يترتب عليه:

- ا - إرتفاع التكاليف لإستخدام أعداد أكبر من العاملين عن العدد المناسب.
ب - إرتفاع التكاليف لإضطراب المنظمة لدفع مكافآت أعلى لتشغيل العاملين أوقات عمل إضافية.
ج - إحتمال عدم تحقيق معدلات الإنتاج المستهدفة لنقص عدد العاملين.
د - كل ما سبق.

41 - يتضمن تخطيط الموارد البشرية بعض العمليات التالية:

- ا - التنبؤ بالطلب على القوى العاملة في المستقبل.
ب - التنبؤ بالعرض المتاح من القوى العاملة في المنظمة.
ج - الإتصال بأسواق العمل الخارجية.
د - (أ ، ب فقط).

42 - يشمل تخطيط الموارد البشرية عمليات:

- ا - التنبؤ بالطلب المستقبلى على القوى العاملة.
ب - التنبؤ بالعرض المتاح من القوى العاملة داخل المنظمة.
ج - المقارنة بين الطلب من القوى العاملة و العرض المتاح منها.
د - كل ما سبق.

43 - يزداد الطلب على العمالة فى المنظمة بسبب ما يأتى فيما عدا:

- ا - زيادة الطلب على منتجات المنظمة.
ب - تحسن إنتاجية العاملين.
ج - إدخال تكنولوجيا جديدة أكثر إنتاجية.
د - (ا فقط).

44 - ينخفض حجم الطلب على العمالة فى المنظمة بالعوامل التالية:

- ا - تحسن إنتاجية العاملين.
ب - إدخال تكنولوجيا إنتاج أسرع.
ج - إعادة تدريب العاملين.
د - كل ما سبق.

45- يمكن زيادة العرض من العمالة المتاحة للمنظمة:

- ا - تدريب العاملين الحاليين بالمنظمة.
- ب - التعاقد مع منظمات خارجية لأداء بعض عمليات التشغيل.
- ج - إستدعاء المسرحين ممن سبق لهم العمل بالمنظمة.
- د - كل ما سبق.

46- الحل الأفضل لمواجهة زيادة الطلب المتوقع على العمالة عن المتاح لفترة قصيرة:

- ا - الإستعانة بالعمالة المؤقتة.
- ب - تشغيل العاملين الحاليين أوقات عمل إضافي.
- ج - إضافة عاملين جدد.
- د - (ا أو ب).

السؤال الثاثل: وضح مدى صحة أو خطأ العبارات التالية: (A = للعبارة الصحيحة، B = للعبارة الخطأ: A B

- 47- يتركز الإهتمام فى إدارة الموارد البشرية على تحسين الجهود التى يبذلها العاملون فى المنظمة
- 48 - الإهتمام بأنشطة إدارة الموارد البشرية فى المنظمة يقتصر على قسم أو إدارة الموارد البشرية.
- 49 - أنشطة إدارة الموارد البشرية أنشطة مستقلة تماما و لا توجد تأثيرات متبادلة فيما بينها.
- 50 - لا يوجد تأثير لإدارة الموارد البشرية على القدرات الإبداعية للعاملين.
- 51 - تؤثر سياسات الإختيار والتعيين على المقدرة التنافسية للمنظمة.
- 52- إزداد عدد المشروعات الصغيرة لأنها تشجع الحاجة إلى الإستقلال والحرية لدى أصحابها.
- 53- لا يوجد فرق بين تقسيم العمل و تبسيط العمل كمدخل لتصميم الوظائف.
- 54- لا يوجد فرق بين تبسيط العمل و بين إعادة هندسة العمليات فى المنظمة.
- 55 - لا يوجد فرق بين إثراء الوظائف و تكبير الوظائف.
- 56 - لا توجد أية أهمية لشرح و توضيح أهداف تحليل الوظائف للعاملين بالمنظمة.
- 57 - تستخدم قائمة إستقصاء موحدة لجمع المعلومات عن جميع أنواع الوظائف بالمنظمة.
- 58 - يؤثر تخفيض حجم المنظمة أو التسريح المؤقت للعاملين سلبيا على الولاء و الإلتزام تجاه المنظمة.
- 59 - يقتصر تخطيط الموارد البشرية على تقدير الإحتياجات المستقبلية من العاملين فى الأجل الطويل فقط.
- 60 - لا توجد فروق جوهرية بين أهداف كل من التدريب و التنمية.
- 61 - ليس من الضرورى قياس التكلفة و العائد من التدريب نظرا لصعوبة هذه العملية.
- 62- تفضل طريقة المتدرب المقيم فقط بسبب إنخفاض تكلفتها عن غيرها من طرق التدريب.
- 63 - تستخدم نماذج المحاكاة عندما تكون تكلفة الأخطاء بالتدريب على المعدات الحقيقية عالية فقط.
- 64 - التلمذة الصناعية لم تعد مناسبة فى الوقت الحالى كأحد الأساليب التى تستخدم فى التدريب.