

جامعة طرابلس

الأسئلة الاسترشادية في مادة

إدارة الموارد البشرية

لطلبة نظام التعليم الحر

الأستاذ :-

صالح المبروك المداح

## المحور الأول :-

س / اختر الإجابة الصحيحة بوضع علامة (صح) ؟

- 1- النظرة الشمولية للإدارة الأفراد يجب إن تكون وفق منظور :
  - المدخل المتكامل
  - المدخل القانوني
  - المدخل التاريخي
- 2- إدارة الأفراد هي ذلك النشاط المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من:
  - القوى العاملة
  - الموارد البشرية
  - العاملين
  - كل ما سبق ذكره
- 3- من أهداف إدارة الأفراد تجاه المجتمع هو المحافظة علي التوازن بين :
  - الأعمال وشاغلها
  - الأعمال والأجور
  - الأعمال والوظائف
- 4- تتمحور السياسات العامة حول :
  - الأهداف الرئيسية
  - الأهداف الفرعية
  - الأهداف الخاصة

5- من الأطراف المؤثرة في وضع سياسة المنظمة:

- الجمهور
- أصحاب أرباب العمل
- الأفراد العاملين
- كل ما سبق ذكره

- من الإطراف المؤثرة في وضع سياسة المنظرة:

- الجمهور

- أصحاب أرباب العمل

- الأفراد العاملين

- كل ما سبق ذكره

6- من معايير تقييم سياسات الأفراد:

- أن تكون السياسات واضحة ودقيقة

- أن تكون السياسات واضحة وواقعية

- أن تكون السياسات واحدة في كل الأقسام

- كل ما سبق ذكره

7- القوى العاملة هم :

- المشتغلون + العاطلين عن العمل

- العاملين + العاطلين + السكان

- العاملين + السكان + الخارجون عن العمل

8 - الخارجون عن قوة العمل هم :

- أرباب البيوت

- الطلبة

- نزلاء المستشفيات

- المحكومين بالسجن

- كل ما سبق ذكره

9- التخطيط السليم يجب أن يكون جزء من :

- التخطيط الاستراتيجي

- التخطيط القومي

- التخطيط المحلي

10- لبلوغ السياسة أهدافها يجب :

- عدم الغلاء في صياغة السياسة

- وضع السياسة بطريقة عشوائية

- صياغة السياسة بطريقة معقدة

11- تتضمن سياسة شغل المراكز بالأفراد:

- تحديد الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية من القوة العاملة

- إيجاد العدد الكافي من الأفراد كما ونوعا

- تعيين الأفراد الذين وقع عليهم الاختيار

- كل ما سبق ذكره

12- تخطيط القوة العاملة هو :

- وسيلة لتخمين الاحتياجات من القوى العاملة

- وسيلة لضمان الحصول على العاملين اللازمين

- وسيلة للتنبؤ بعدد ونوعية العاملين

- كل ما سبق ذكره

13- من العوامل المؤثرة على تخطيط القوة العاملة :

- العوامل الديموجرافية

- العوامل السياسية

- العوامل الاقتصادية

14- تظهر أهمية التخطيط على المستوى الإقليمي في الدول التي تكون :

- مساحاتها شاسعة

- مساحاتها محدودة

- مساحاتها صغيرة

15- معادلة تحليل العمل تقدم إجابة للأسئلة التالية:

- س | ماذا يفعل العامل ؟

- س | كيف يقوم العامل بعمله ؟

- س | لماذا يقوم العامل بعمله ؟

- س / ماهي المهارات المطلوبة ؟

- كل ما سبق ذكره

16- يساعد تحليل العمل على :

- وضع برامج التدريب

- وضع سياسة عادلة للأجور

- وضع أسس للنقل والترقية

- كل ما سبق ذكره

- ليس كل ما سبق ذكره

17- من عوامل زيادة فاعلية تحليل العمل :

- مبدأ المراجعة المستمرة لتحليل العمل

- مبدأ المراجعة غير المنتظمة لتحليل العمل

- مبدأ عدم المراجع إلا عند الحاجة لذلك

18- الهدف الأساسي من عملية الاختيار والتعيين :

- التأكد من صلاحية المرشح لشغل الوظيفة

- ضمان اختيار أفضل القدرات والمهارات

- تكوين قوة عمل منتجة

- كل ما سبق ذكره

19- من العوامل المؤثرة في الاختيار التعيين :

- تحديد متطلبات ومواصفات الوظيفة بدقة

- العوامل الاجتماعية

- العوامل البيئية

20- من العوامل التي تعتمد عليها عملية الاختيار والتعيين:

- المهارة

- الخبرات السابقة

- مستوى التعليم

- درجة الاستعداد لتحمل المسؤولية

- كل ما سبق ذكره

- ليس كل ما سبق ذكره

21- من المصادر الداخلية للاختيار والتعيين :

- الترقية

- الندب

- الإعارة

22- من عيوب المصادر الداخلية للاختيار والتعيين :

- حجب الأفكار والأساليب الجديدة .

- إصابة الروح المعنوية بالانتكاس .

- قلة عدد الأفراد الذين تجري بينهم المفاضلة .

- كل ما سبق ذكره

23- من ضمن خطوات الاختيار والتعيين :

- الإعلان عن الوظائف .

- تعبئة طلب التوظيف .
- الاختبارات الطبية .
- كل ما سبق ذكره .

24- تدريب العاملين وسيلة :

- إدارية
  - فنية
  - علمية و عملية
  - كل ما سبق ذكره
  - ليس كل ما سبق ذكره
- 25- التدريب عملية تعليمية تسهم في :

- زيادة مهارات حل المشاكل
- تنمية القدرات الفكرية والتحليلية
- زيادة مهارات التعامل مع الزملاء والرؤساء والجمهور
- كل ما سبق ذكره
- ليس ما سبق ذكره

26- من دواعي التدريب :

- تغير محتوى الأعمال
- تغير القوانين والتشريعات
- تغير البيئة

27- يؤدي التدريب إلى تحقيق :

- رفع الروح المعنوية للعاملين
- تقليل الحاجة للإشراف على العاملين
- تخفيض حوادث العمل
- كل ما سبق ذكره
- ليس ما سبق ذكره

28- من المداخل التي تستخدم لتحديد الاحتياجات التدريبية :

- مدخل تحليل الأعمال
- المدخل القانوني
- المدخل الاجتماعي

29- من مؤشرات الحاجة للتدريب :

- انخفاض مستوى الإنتاج
  - ارتفاع نسبة التلف
  - استحداث وظائف جديدة
  - كل ما سبق ذكره
- 30- من مبادئ التدريب :

- تدرج العملية التدريبية وتوزيعها على مراحل
- عدم تدرج العملية التدريبية
- التدريب دفعة واحدة في مرحلة واحدة

## المحور الثاني :

س/ ضع علامة ( صح ) أو علامة ( خطأ ) للعبارات التالية :

- 1 -العنصر البشري هو الركيزة الذي تعتمد عليه خطط وبرامج التنمية .
- 2 -إدارة الأفراد هي التي تقوم بمهمة الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في مستوى الإدارة العليا فقط
- 3 - وفق منظور المدخل المتكامل لإدارة الأفراد فإن هناك رابطة قوية تجمع بين الجوانب الإدارية والسلوكية والفنية .
- 4 -لا تحتل الموارد البشرية مكان الصدارة بين الموارد التي تحتاجها المنظمة .
- 5 -التوظيف يشمل عملية تحديد مصادر الكفاءات والعمل على استقطابها واختيار الأنسب منها .
- 6 -السياسات العامة تتمحور على الأهداف الرئيسية للمنظمة .
- 7 -الموارد البشرية تضم كل من المشتغلون والمتعطلون والخارجون عن العمل .
- 8 -القوى العاملة تمثل العاملين الحاليين والعاطلين عن العمل وقوة العمل الاحتياطية .
- 9 -إن وضع سياسات للتسيير وإدارة الأفراد يعتبر نقطة البداية في التعامل مع العاملين .
- 10 -لا تعتبر السياسة العامة للمنظمة المرآة العاكسة للفلسفة التعامل مع الأفراد في المنظمة .
- 11 -يجب أن تكون سياسة القوى العاملة واضحة وواقعية حتى تقوي على البقاء
- 12 -تتضمن سياسة شغل المراكز بالأفراد إيجاد العدد الكافي من مصادر الأفراد كماً ونوعاً .



- 13- التخطيط يعني التقدير الكمي والكيفي من كل أنواع القوى العاملة ومستوياتها .
- 14- من أهمية تخطيط القوى العاملة عدم تجنب المشاكل وتصحيحها قبل استفحالها .
- 15- من العوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة السياسية التعليمية المعتمدة في البلد .
- 16- من مشكلات تخطيط الموارد البشرية انعدام أو نقص البيانات الإحصائية .
- 17 – يستخدم تحليل العمل في التطوير التنظيمي .
- 18- من عوامل زيادة فاعلية تحليل العمل عدم المراجعة المستمرة لتحليل العمل .
- 19- لا تنطوي سياسة الاختيار والتعيين على التنبؤ بمستقبل الفرد في الوظيفة التي يشغلها .
- 20- أن الهدف الأساسي من عملية الاختيار والتعيين هو عدم التأكد من صلاحية المرشح لشغل الوظيفة الشاغرة .
- 21- من مزايا المصادر الخارجية في الاختيار والتعيين دخول عناصر بشرية جديدة للمنظمة .
- 22- التدريب هدف في حد ذاته تسعى المنظمات إلى تحقيقه
- 23- التدريب وسيلة إدارية وفنية وعلمية وعملية من شأنها الرقي بالأداء الإنساني في العمل .
- 24- التدريب لا يعتبر استثماراً في الموارد البشرية .
- 25- من مبادئ التدريب تدرج العملية التدريبية وتوزيعها على المراحل .

## المحور الثالث :

س/ أذكر خمسة نقاط فقط عن كل من؟

- 1 -وظائف إدارة الأفراد
- 2 -أسباب زيادة الاهتمام بوظيفة إدارة الأفراد
- 3 -أهمية تخطيط القوى العاملة
- 4 -مشكلات تخطيط القوى العاملة
- 5 -أهداف تخطيط القوى العاملة
- 6 -ا لعوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة
- 7 -أغراض تحليل العمل
- 8 -أسس تحليل العمل
- 9- الاعتبارات التي ينبغي أخذها في الحسبان عند عقد المقابلات لغرض تحليل العمل
- 10-عوامل زيادة فاعلية تحليل العمل
- 11-العوامل الايجابية المؤثرة في عملية الاختيار والتعيين
- 12-العوامل التي تعتمد عليها عملية الاختيار والتعيين
- 13 أهم المصادر الخارجية للاختيار والتعيين
- 14 -مزايا الاختيار والتعيين من المصادر الداخلية
- 15 خطوات الاختيار والتعيين
- 16- فوائد ومزايا التدريب
- 17- مبادئ التدريب
- 18- أسباب تقييم البرامج التدريبية
- 19- عوامل نجاح البرنامج التدريبي
- 20- أساليب التدريب

## المحور الرابع :

س/1 أكتب مذكرات مختصرة عن كل من؟

- 1 -مفهوم إدارة الموارد البشرية

- 2 -علاقة إدارة الأفراد بالإدارات الأخرى
- 3 -سياسة شغل المراكز بالأفراد
- 4 -توعية العاملين بمضمون عملية تحليل العمل
- 5 -مفهوم عملية الاختيار والتعيين
- 6 -مصادر الاختيار والتعيين
- 7 -تدرج العملية التدريبية وتوزيعها على مراحل
- 8 -تحديد الاحتياجات التدريبية
- 9 -كيفية تصميم وتنفيذ البرنامج التنفيذي
- 10 - تخطيط القوى العاملة