



د. داليا سمير

كلية التجارة - جامعة أسيوط



المادة: إدارة الأفراد

قسم إدارة الأعمال  
نموذج امتحان إسترشادي

الجزء الثاني

دور يونيو ٢٠٢١

**أجب عن جميع الأسئلة الآتية:**

**أ. الإختيار المتعدد MCQ (أرجو قراءة المطلوب جيداً):**

١. كل ما يلي يعد من عناصر الإدارة الإستراتيجية ما عدا.....:

- أ. ترتيب الإدارات في الهيكل التنظيمي. \*\*
- ب. دراسة البيئة المحيطة بالمنظمة.
- ج. إعداد نظام للرقابة وتقييم الأداء.
- د. إعداد القيادات الإدارية.
- هـ. وضع الخطط الوظيفية للإدارات المختلفة.

٢. كل ما يلي يعد من الإفتراضات الأساسية لبناء نظام مكافأة للعاملين طبقاً للأداء ما عدا.....:

- أ. أن يكون أداء الأفراد ومجموعات العمل ذا تأثير مباشر علي الأداء الكلي للمنظمة.
- ب. أن يكون أداء الأفراد ومجموعات العمل قابل للقياس. \*\*
- ج. يختلف مقدار مساهمة الفرد أو مجموعة العمل في المنظمة من حيث طبيعة العمل.
- د. يختلف مستوى الجودة في الأداء للأفراد.
- هـ. أن يكمن نجاح النظام في استقطاب العاملين وتشجيعهم بشكل مستمر.

٣. من أهم أساسيات تطوير الموارد البشرية.....:

- أ. استخدام البرامج الإلكترونية.
- ب. الإختيار بين مجموعة متنوعة من المزايا المهنية.
- ج. التعرف علي احتياجات الموظف وتقديم المكافآت.
- د. توافق أهداف الموارد البشرية مع خطط وأهداف المنظمة.
- هـ. كل ما سبق. \*\*

٤. كل ما يلي يعد من شروط النظام الجيد للمزايا والخدمات ما عدا.....:

- أ. تحديد هدف النظام.
- ب. إضفاء بعض المرونة والتنويع للنظام. \*\*
- ج. تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ النظام.
- د. الحصول علي مشاركة العاملين عند وضع النظام.
- هـ. تعريف العاملين بالنظام كاملاً.

٥. كل ما يلي يعد من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية ما عدا.....:

- أ. وجود تنوع في الخصائص الديموجرافية لقوة العمل.
- ب. تحقيق التوازن بين تنفيذ الأهداف في الأجل القصير والأجل الطويل.
- ج. العمل علي تحسين نظم المكافآت لدفع أداء العاملين. \*\*
- د. وجود قدر من المرونة للإستجابة لأي تغيرات قد تحدث في البيئة الخارجية.
- هـ. محاولة تنظيم الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع طبيعة العمل بالمنظمة.

٦. يتكون نظام الموارد البشرية من.....:

- أ. التدريب والتطوير.
- ب. تحسين وتطوير الإنتاجية.
- ج. تقييم أداء العاملين.
- د. الترقية والنقل.
- هـ. كل ما سبق. \*\*

٧. المرحلة الأخيرة من مراحل تصميم نظام الحوافز هي.....:

- أ. ترجمة نظام الحوافز في شكل خطوات وإجراءات. \*\*
- ب. كمية العمل يجب نسبتها إلي فترة زمنية معينة قبل العمل.
- ج. وجود عدد مناسب من الأفراد يقومون بالعمل.
- د. تحديد الميزانية الخاصة بالحوافز.
- هـ. أن يكون هدف النظام تعظيم الأرباح.

٨. الغرض من صيانة الموارد البشرية داخل المنظمة.....:

أ. تحسين بيئة العمل.

ب. توفير برامج الأمن والسلامة.

ج. تقليص معدلات الغياب ودوران العمل.

د. كل من (ب) و (ج) فقط.

هـ. كل ما سبق. \*\*

٩. لتصميم نظاماً للمزايا والخدمات، يوجد عدة مراحل أو خطوات يمر بها للوصول للشكل النهائي منها.....:

أ. تحديد ميزانية المزايا والخدمات.

ب. تحديد الأهداف الأساسية للنظام.

ج. دراسة إحتياجات العاملين.

د. وجود إجراءات وقوانين ولوائح تخص النظام ومعروفة لدي العاملين.

هـ. كل ما سبق. \*\*

١٠. كل ما يلي يعد من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية ما عدا.....:

أ. المساهمة في تحسين أداء المنظمة عن طريق تحسين الإنتاجية.

ب. العمل علي وضع مزيج من برامج المكافآت والمزايا والخدمات بحيث تقلل من الفوارق بين العاملين. \*\*

ج. اللجوء إلي مكاتب الإستشارات الخارجية لوضع خطط وبرامج إدارة الموارد البشرية.

د. وضع سياسات وبرامج الموارد البشرية التي تساعد في تنمية وثبات عوامل نجاح المنظمة.

هـ. ليس فيما سبق.

١١. كل ما يلي يدخل في نطاق رقابة الإدارة داخل المنظمة ما عدا.....:

أ. الإدارات الوظيفية.

ب. المساهمون.

ج. سياسات المنافسون. \*\*

د. النقابات.

هـ. المهارات والكفاءات الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

١٢. كل ما يلي يعد من عيوب حوافز جماعات العمل ماعدا.....:

- أ. قد تكون جماعات العمل غير مستقلة ومتراپطة ومتداخلة.
- ب. قد تواجه هذه الأنظمة بعض الصعوبات المالية في الأجل الطويل.
- ج. قد يتأثر النظام بأوقات الكساد والرواج للمنظمة.
- د. قد يركز كل فريق علي تعظيم أداءه دون النظر إلي المتطلبات لدي الفرق الأخرى.
- هـ. كل من (أ) و(د) فقط. \*\*

١٣. كل ما يلي يعد من الخدمات الإجتماعية التي تقدمها المنظمة للعاملين لديها ماعدا.....:

- أ. صناديق الإذخار.
- ب. التأمين الذي يغطي حالات العجز.
- ج. مكافآت التقاعد والمعاش.
- د. العطلات مدفوعة الأجر. \*\*
- هـ. خدمات السكن والإستراحات.

١٤. يمكن أن تعرف القيود علي أنها.....:

- أ. مجموعة من الظروف لا تستطيع الإدارة السيطرة عليها.
- ب. مجموعة من العوامل قد تؤثر في كفاءة الإدارة ولا تدخل في نطاق رقابتها.
- ج. ترتبط القيود بالعوامل البيئية.
- د. عملية دراسة القيود عملية مستمرة في وضع وتنفيذ خطط واستراتيجيات المنظمة.
- هـ. كل ما سبق. \*\*

ب. أرجو قراءة الجمل التالية جيداً لتحديد ما إذا كانت صحيحة أو خطأ:

١. تتميز الإستراتيجية بالتكامل والديناميكية والجمود. (خ)
٢. يتأثر الأداء الكلي للمنظمة بأداء الأفراد ومجموعات العمل. (ص)
٣. تهتم صيانة الموارد البشرية بدعم المعرفة. (خ)
٤. من أهم ما تقدمه برامج الخدمات والمزايا الإجتماعية للعاملين هو الاعتراف بعضويتهم للمنظمة. (ص)
٥. من الصحيح الإكتفاء بالنظر إلي دراسة أثر برامج الموارد البشرية علي نسب الغياب أو معدل الدوران. (خ)

٦. إتخاذ القرارات بشكل مركزي أو غير مركزي يقع في نطاق الدور المشارك في صنع القرارات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. (ص)
٧. تتخفف الحوافز علي مستوي المنظمة ككل خلال فترات الركود الإقتصادي. (ص)
٨. تحسين جو العمل من أحد أهم الأدوات لتحسين الجوانب الشخصية للعاملين. (ص)
٩. تعد الأجازات المرضية مدفوعة الأجر للعاملين من برامج المكافآت المادية. (خ)
١٠. ليس بالضرورة أن تختلف عوامل النجاح من صناعة لأخرى أو من منظمة لأخرى. (خ)
١١. تساعد الإستراتيجية المنظمات في الإستفادة من الفرص ومواجهة المخاطر. (ص)
١٢. يجب مكافأة العاملين بالمنظمة بنظام مكافآت موحد للجميع. (خ)
١٣. يختص تطوير الموارد البشرية بتطوير المهارات. (ص)
١٤. ليست كل برامج الخدمات والمزايا الإضافية توفر الأمان الوظيفي للعاملين. (خ)
١٥. يزداد تنوع قوة العمل في الشركات متعددة الجنسية. (ص)
١٦. دراسة العوامل البيئية يعد من أحد عناصر استراتيجية الموارد البشرية. (ص)

تنبيه: كل فصول الجزء الثاني من المقرر التي تم اعطائها كاملة في المحاضرات مقررة ، وهذه الأسئلة للتدريب علي شكل الإمتحان فقط وليس بالضرورة أن تعكس الإمتحان ذاته.....

**مع أطيب التمنيات والتوفيق**

**د. داليا سمير**