

.....

.....

1- واحدة من الآتي ليست من شروط العدالة والمساوه في عملية الاختيار :

أ- اعتماد الذاتيه في اجراءات الاختيار

ب- التوازن في عملية الاختيار

ج- اعداد معايير موحدده للاختيارات

د- السرية في اجراء الاختيارات

2- واحدة من الآتي ليست من ضمن المرتكزات الاسلاميه في التعامل مع الموارد البشرية :

أ- تكريس اهمية الفرد واسبقيته على الجماعة

ب- الانتماء للجماعة

ج- التفاعل مع المتغيرات البيئية

د- الانسانية

3- المدرسة التي ترى ان العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الاخرى هي :

أ- مدرسة العلاقات العلمية

ب- مدرسه العلاقات الانسانية

ج- المدرسة السلوكية

د- تيار المدارس الحديثه والمعاصره

4- واحدة من الآتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية :

أ- تحليل نوع الاعمال المطلوبه

ب- تحليل سوق العمل

ج- تحليل سوق العقار

د- تحليل العجز والفائض

5- من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعيها المنظمه في تحديد هيكل الاجور :

أ- فرص الترقية ومزايا الماليه

ب- معدلات الاجور في المنظمات الاخرى

ج- الامكانات المالية للمنظمة

د- الاجابه الصحيحة الغير موجودة

ابة ملزمه هتان المحاضرة .. الإ

الخامسة أخر المحاضرة

ابة ملزمه هتان المحاضرة .. الإ

(ه رقم (2 .. ولى صف..

ولى .. ابة ملزمه هتان المحاضرة .. الإ

ه رقم (3) في الجدول الجواب .. صف

ابة ملزمه هتان المحاضرة .. الإ

(ه رقم (2 .. ولى صف..

ابة ملزمة هتان المحاضرة

(ه رقم (55 .. العاشرة صف

1434هـ / أسئلة اختبار إدارة المموارد البشرية 2

6- اختبار التكيف الاجتماعي يصنف ضمن اختبارات :

أ- الذكاء

ب- الشخصية

ج- الأداء

د- الانجاز

7- واحدة من الاتي ليست من ضمن الاخطاء شائعة في المقابلات :

أ- الحكم السريع على المتقدم ايجابيا او سلبيا

ب- البحث عن نقاط القوة في المترشح

ج- التاثر .ة المترشح

د- خطأ الاسئلة المحرج

8- يجب التأكد من العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل :

أ- يساوي الانفاق الفعلي على التدريب

ب- قل عن الانفاق الفعلي على التدريب

ج- يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريب

د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

9- يضم التدريب على رأس العمل ..

أ- انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة

ب- الالتحاق بمراكز تدريب حكومية

ج- الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج

د- الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة

10- احد اهم عوامل المقارنة ضمن طريقة مقارنة العوامل المستخدمة في تقييم الوظائف هو :

أ- المظهر اللائق

ب- العلاقات الانسانية

ج- المركز الاجتماعي

د- المسؤولية

ابية ملزمة هتان المحاضرة

(ة رقم (50 .. التاسعة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

(ة رقم (31 .. الخامسة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

(ة رقم (36 .. السابعة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة السابعة

(ة رقم (39 .. صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

(ة رقم (30 .. الخامسة صف

- 11 الاجر العادل من وجهة نظر العامل :

أ. الاجر الذي يلبي مطالب الحياة الاساسية

ب. احد عناصر التكاليف

ج. الاجر الصافي المدفوع

د. الاجابه الصحيحة غير موجودة

- 12 تعرف عملية الموازنة بين رغبة الفرد في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمه المستقبلية وفرصها

في النمو بعملية :

أ. التحليل الوظيفي

ب. التخطيط الوظيفي

ج. التطوير الوظيفي

د. الاجابة الصحيحة غير موجودة

- 13 من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمال :

أ. ضعف الإضاءة

ب. المناخ التنظيمي

ج. الاستخدام غير الامن للمعدات

د. الإجابة الصحيحة غير موجودة

- 14 واحدة من الاتي ليست ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية :

أ. ان تكون مكتوبة

ب. ان تعمم على جميع العملاء

ج. ان تراجع من حين لآخر

د. ان ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

- 15 وظيفة الاختيار تابعة :

أ. لإدارة الرواتب والأجور

ب. لإدارة تنمية الموارد البشرية

ج. لإدارة تخطيط الموارد البشرية

د. لإدارة علاقات الموظفين

أية ملزمة هتان المحاضرة

(رقم 57 .. الحادية عشر صف

أية ملزمه هتان المحاضرة

(رقم 7 .. ولى صف ..

ة .. ملزمة هتان المحاضرة الثانية صف

رقم (10) في الجدول

أية ملزمة هتان المحاضرة الثالثة

(رقم 66 .. عشر صف

أية ملزمة هتان المحاضرة

(رقم 53 .. العاشرة صف

- 16 تصنف مهارات الاتصال والتفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :

أ. المهارات الفنية

ب. المهارات الادراكية

ج. المهارات السلوكية

د. المهارات الفكرية

- 17 من اهداف برنامج التهيئة المبدئية :

أ. تعريف العملاء بالعمال الجديد

ب. تعريف العملاء بالعميل الجديد

ج. تعريف العمال بالعمال الجديد

د. تعريف العمال بالعميل الجديد

- 18 يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي تعليم :

أ. يتناول زيادة المعارف في شتى الالات

ب. يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة باداء وظيفة معينه

ج. يحسن من قدرات الفرد ويتنمي مهاراته

د. يتم عادة في خلال مدة قصيرة

- 19 تهدف عملية تقييم الوظائف الى :

أ. تحديد الموظفين الذين يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من غيرهم

ب. تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجر اعلى من سواها

ج. تحديد المساهمين الذين يجب ان يدفع لهم ربح اعلى من غيرهم

د. الاجابه الصحيحة غير موجودة

- 20 تيرر اهمية الاجر بالنسبة للموظفين كونه هي :

أ. وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية

ب. كونه لايشكل عبئا على اصحاب المصلحة

ج. كونه لا يتعارض مع الانظمة

د. الاجابه الصحيحة غير موجودة

ابية ملزمة هتان المحاضرة الثانية

(ة (11 .. صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة السادسة

(ة (34 .. صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة السابعة

(ة (35 .. صف

ابية ملزمه هتان المحاضره

(ة (48 .. التاسعة صف

ابية ملزمة هتان محاضرة

(ة (52 .. العاشرة صف

- 21 تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في :

أ. تقدير العمالة المطلوبه

ب. تحليل الوضع الراهن

ج. تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبه

د. تحليل سوق العمل

- 22 في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى :

أ. تخفيض ساعات العمل

ب. تشجيع التقاعد المبكر

ج. تحسين نظام الاجور والحوافز

د. تخفيض عمليات التوظيف

- 23 من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية :

أ. ارتفاع تكلفة اداء وظائف اداره الموارد البشرية من خلال هذا النظام

ب. تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية

ج. عدم امكانية استخدامه لأسباب علمية

د. الاجابه الصحيحة غير موجودة

- 24 الخطوة الاولى ضمن خطوات الى نظام مهكنة (النظام الالي) الموارد البشرية هي :

أ. التصميم الاولي للنظام

ب. دراسة الجدوى

ج. الدراسة الهندسية

د. اختبار النظام

- 25 من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي :

أ. طرائق الاحلال

ب. سوق العمل

ج. الجامعات

د. مكاتب العمل

أبـة ملزـمة هـتان مـحاضـرة

ة (9 .. الـثانيـة صـف

أبـة مـحاضـرة (14 .. تأكـدوا مـن الإ

آخـر شـي

أبـة ملزـمة هـتان المـحاضـرة

ة (69 .. الـرابـعة عـشر صـف

أبـة ملزـمة هـتان المـحاضـرة

ة (23 .. الـرابـعة صـف

أبـة ملزـمة هـتان المـحاضـرة

ة (24 .. الـرابـعة صـف

- 26 الاختبارات التي تسعى للتأكد من مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي :

أ. اختبارات الانجاز او المعرفه الفنية

ب. اختبارات نماذج الاداء

ج. اختبارات القدرات والاستعداد

د. اختبارات الشخصية

- 27 تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم عن اهتمام جديد يتعلق :

أ. بتقويم الرؤساء لاداء موظفيهم

ب. بتقويم الموظفين لاداء عملائهم

ج. بتقويم المدراء لاداء عملائهم

د. بتقويم الموظفين لاداء زملائهم

- 28 من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية :

أ. الوصول البطيء للبيانات

ب. الوصول القوي للبيانات

ج. الوصول السريع للبيانات

د. الوصول الضعيف للبيانات

- 29 في حالة وجود فائض في الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى :

أ. تشجيع التقاعد المبكر

ب. تخفيض عمليات التوظيف

ج. اطاله سن التقاعد

د. الاجابه الصحيحه غير موجودة

- 30 من عيوب الاستقطاب الداخلي :

أ. ارتفاع تكلفتة

ب. نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين

ج. شح المعلومات عن المترشحين

د. عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

ابية ملزمه هتان المحاضرة

ة (30 .. الخامسة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (26 .. الخامسة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (47 .. ة صف .. الثام

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (72 .. الرابعة عشر صف

ه ملزمة .. ت جميعها صحي .. ا

ة (24 .. هتان المحاضرة الرابعة صف

- 31 واحدة من الاتي ليست ضمن وظيفة توجية الموارد البشرية :

أ. حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية

ب. تحديد اهداف اداره الموارد البشرية

ج. تطوير نظام التدريب

د. تقويم معدلات دوران العمل والغياب

- 32 يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفاتها شاغلها ب :

أ. تخصيص الوظائف

ب. تصنيف الوظائف

ج. ممارسة الوظائف

د. لا توجد الاجابه الصحيحة

- 33 واحدة من الاتي ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي :

أ. معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفة

ب. معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة

ج. ادراك الموظف معنى الاداء الجيد والمتميز

د. اختيار الموظف وظائف تاكيد الذات والانجاز

- 34 من اساليب تجنب مشكلات واطفاء عملية تقويم الاداء :

أ. عدم الاعتراف بالمشكلات الموجوده

ب. ضمان حق الموظف في رفع التظلم

ج. الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

د. الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين

- 35 طريقة تقويم الاداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي :

أ. طريقه التوزيع الاجباري

ب. طريقه التدرج البياني

ج. طريقه التوزيع الاجباري

د. طريقة المزيج التقويمي

ابة ملزمة هتان المحاضرة

(ة 46 .. ة صف .. الثام

تأكدوا من الحل ملزمة هتان

(ة 10 .. المحاضرة الثانية صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة

(ة 13 .. صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة

(ة 60 .. الحادية عشر صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة

(ة 47 .. ة صف .. الثام

- 36 يركز خبراء الموارد البشرية اثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على :

أ. مواطنات شاعل الوظيفة

ب. تقدير العمال المطلوبة

ج. تحليل سوق العمل

د. لاتوجد الاجابة الصحيحة

- 37 من نتائج تطبيق النظام الوظيفي المتدرج :

أ. الحد من الاستقلاليه في ممارسة المهنة على المستوى الفني

ب. ممارسة المهنة بدون سلطة او نفوذ على المستوى الفني

ج. التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الاداري

د. التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الاداري

- 38 من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية :

أ. وطف طبيعة المخاطر المصاحبة لاي وظيفة

ب. المساعدة على وضع برامج الوقائه المناسبة بالمنظمة

ج. تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لاداء الوظيفة

د. - لاتوجد الاجابه الصحيحة

- 39 واحدة من الاتي ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي :

أ. تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة

ب. الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

ج. يعد احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين

د. وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

- 40 واحدة من الاتي ليست من اهداف مقابلة الاختيار :

أ. التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلا

ب. التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار

ج. التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لاكثر من 14 ساعة ف اليوم

د. التأكد من مدة قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة

ابية ملزمة هتان المحاضرة الثالثة

ة (13 .. صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (60 .. الحادية عشر صف

ابية ملزمة هتان المحاضره

ة (13 .. الثالثة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (26 .. الخامسة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (30 .. الخامسة صف

- 41 واحدة من الأتي ليست من فوائد التهيئة المبدئية :

أ. تقليل الشعور الايجابي لدى الموظف الجديد

ب. تقليل حدة توقعات الموظف الجديد

ج. تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه

د. التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد

- 42 واحدة من الأتي لاتصنف ضمن الاحتياجات التدريبية هي :

أ. احتياجات فريق العمل

ب. احتياجات المنظمة

ج. احتياجات الوظائف

د. احتياجات البيئة

- 43 من المبادئ الاساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية :

أ. الميل الى الوسطية في التقييم

ب. مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

ج. البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

د. عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

- 44 احدى مهام ادارته علاقات الموظفين هي مهمة :

أ. تحليل الوظائف

ب. التطوير الوظيفي >> الترقيات

ج. التطوير التنظيمي

د. الاستقطاب

- 45 من الأسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية :

أ. ثبوت مقولة "ان العامل السعيد هو عامل منتج "

ب. افتراضها وجود اختلافات بين الافراد

ج. اهتمامها بعوامل اخرى محفزة للعمل غير الجوانب الانسانية

د. تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (33 .. السادسة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (37 .. السابعة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (47 .. ة صف .. الثام

ابية ملزمة هتان .. تأكدوا من الإ

ة (10 .. المحاضرة الثانية صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (3 .. ولى صف ..

- 46 تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة :

أ. الاستقطاب

ب. الاختيار

ج. التهيئة

د. الاجابة الصحيحة غير موجودة

- 47 واحدة من التي ليست من مباديء التدريب :

أ. دعم الادارة الاشرافيه لعملية الاختيار

ب. تركيز جهود التدريب على حل المشكلات

ج. تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب

د. اقناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب

- 48 من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للاجور في المنظمة :

أ. معدلات الاجور المماثلة

ب. تكاليف المعيشة

ج. عوامل العرض والطلب

د. الاجابة الصحيحة الغير موجودة

- 49 واحدة من الاتي ليست من ضمن مشكلات واطفاء عملية تقويم الاداء :

أ. عدم التشدد

ب. تأثير الهالة

ج. الميل للوسطية

د. التأثير الاداري

- 50 واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف :

أ. توخي العدالة في نظام الاجور

ب. الفصل في نزاعات وشكاوى الاجور

ج. وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء

د. التقيد بالانظمة والتشريعات المتعلقة بالاجور

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (33 .. السادسة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (36 .. السابعة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (46 .. ة صف .. الثام

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (55 .. العاشرة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (48 .. التاسعة صف

- 51 تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة :

أ. استقطاب الموارد البشرية

ب. تدريب الموارد البشرية

ج. تقييم الموارد البشرية

د. تخطيط المسار الوظيفي

- 52 تعرف العملية التي يتم من خلالها يتم معرفة درجة اتقان الموظف للعمل المكلف به :

أ. بالتقويم الإداري

ب. بالتقويم المنهجي

ج. بتقويم الأداء

د. بتقويم العمليات

- 53 واحدة من الآتي ليست من شروط فعالية برنامج المنافع والخدمات :

أ. ان تكون هناك لها عوائد تغطي تكاليفها

ب. ان تلبى احتياجات اغلب الموظفين

ج. ان تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية

د. ان تلبى احتياجات اغلب العملاء

- 54 الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول الى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية هي :

أ. التصميم الاولي للنظام

ب. دراسة الجدوى

ج. الدراسة الهندسية

د. اختبار النظام

- 55 واحدة من الآتي ليست من نواحي القصور في ادارته الافراد :

أ. عدم التكامل بين نشاطا.

ب. عدم التكامل بين نشاطا. ونشاطات الادارات الاخرى

ج. الدور غير المحدود لاداره الافراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة

د. نظرة القيادات للافراد كعنصر تكلفة انتاجي

ابفة ملزفة هتان المفاضرة

(ة (69 .. الرابعة عشر صف

ابفة ملزفة هتان المفاضرة

(ة (4 .. ولى صف ..

ابفة ملزفة هتان المفاضرة الثالثة .. الإ

(ة (65 .. عشر صف

ابفة ملزفة هتان المفاضرة

(ة (41 .. ة صف .. الثام

ابفة ملزفة هتان المفاضرة الثالثة

(ة (13 .. صف

- 56 تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :

أ. المهارات الفنية

ب. المهارات الإدراكية

ج. المهارات السلوكية

د. المهارات الفكرية

- 57 واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي :

أ. غيابة يؤدي الى جمود في نظام الترقية

ب. غيابة يؤدي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف

ج. يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية

د. يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسرأ.

- 58 من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تدريب الموارد البشرية :

أ. وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لاي وظيفة

ب. تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات الوظيفية

ج. تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة

د. تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

- 59 واحدة من الآتي ليست من أهداف تخطيط الموارد البشرية :

أ. اعداد ميزانية الموارد البشرية

ب. الحصول على احسن الكفاءات البشرية من سوق العمل

ج. يساعد المنظمة على مواجهه الظروف البيئية المتغيرة

د. تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

- 60 وظيفة تقييم الوظائف تابعة :

أ. لادارة الرواتب والاجور

ب. لادارة تنمية الموارد البشرية

ج. لاداره تخطيط الموارد البشرية

د. لاداره علاقات الموظفين

ابية ملزمة هتان المحاضرة الثانية

ة (11 .. صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (58+) 57 .. الحادية عشر صف

ابية ملزمة ه تان المحاضرة الثالثه

ة (13 .. صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة

ة (18 .. الرابعة صف

ابية ملزمة هتان المحاضرة الثانية

ة (10) في الجدول .. صف

- 61 من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية :

أ- تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية

ب- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة

ج- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

د- لا يوجد اجابه صحيحة

- 62 تسمى عملية مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الاجر العادل لكل وظيفة :

أ- بتحليل الوظائف

ب- بتطوير الوظائف

ج- بتوصيف الوظائف

د- بتقييم الوظائف

- 63 من اجل موضوعية وعدالة عملية تقييم الوظائف فان اغلب المنظمات تستند هذه المهمة الى :

أ- المسؤول المباشر

ب- مدير ادارته الموارد البشرية

ج- المدير العام

د- لجنة متخصصة

- 64 يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال :

أ- تحديد الحد المتوسط

ب- تحديد الحد الأدنى للاجور

ج- تحديد الحد الممكن للاجور

د- الاجابه الصحيحة غير موجودة

- 65 واحدة من الآتي ليست له علاقة بالاجر الاساسي :

أ- الاجر الحقيقي

ب- الاجر النقدي

ج- الاجر الصافي

د- الاجابه الصحيحه غير موجودة

- 66 واحدة من الاتي ليست من سوء أدارة الموارد البشرية :

أ- انخفاض الروح المعنوية

ب- انخفاض نسبة حوادث العمل

ج- انخفاض الانتاج

د- انخفاض اداء الافراد

ولى .. ابة ملزمة هتان المحاضرة .. الإ

(ة 6 .. صف

المحاضرة الثالثة

(ة 13 .. صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة التاسعة .. الإ

(ة 50 .. صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة التاسعة .. الإ

(ة 49 .. صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة العاشرة .. الإ

(ة 56 .. صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة العاشرة .. الإ

(ة 54 .. صف

- 67 وظيفة تقييم الاداء تابعة :

أ- لادارة الرواتب والاجور

ب- لادارة تنمية الموارد البشرية

ج- لادارة تخطيط الموارد البشرية

د- لادارة علاقات الموظفين

- 68 تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه او اتجاهات مهنية مختلفة

حتى يصل الى الهدف المنشود الى :

أ- التصوير الوظيفي

ب- المسار الوظيفي

ج- الامن الوظيفي

د- الاجابه الصحيحة غير موجودة

- 69 واحدة من الاتي ليست ضمن اهمية برامج المنافع والخدمات :

أ- تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة

ب- الرفع من الروح المعنوية للعاملين

ج- زيادة ولاء العاملين للمنظمة

د- تطوير نظام تقييم أداء العاملين

- 70 من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات :

أ- الاجازات والعطلات

ب- الشراء المنخفض السعر

ج- الاجازات الاستثنائية

د- العطل المرضية

تمتم بحمد الله ..

TnToon كتابة الالاسنله وتنسيقها وحلها من هتآن و

لالا تنسوننا من دعانكم ..

ابة ملزمة هتان المحاضرة الثانية .. الإ

ة (10 .. صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة الحادي .. الإ

ة (57 .. عشر صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة .. الإ

ة (64 .. عشر صف

ابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة .. الإ

ة (65 .. عشر صف

أسئلة اختبار إدارة الملموارد البشرية 1433

1- يترتب عن سوء اختيار وإدارة الملموارد البشرية ؟

أ- انخفاض نسبة التلف

ب- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة والمتغيرة

ج- انخفاض الانتاجية

د- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة

2- العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الاجر العادل لكل وظيفة هي

أ- توصيف الوظائف

ب- تقييم الوظائف

ج- تحليل الوظائف

د- تطوير الوظائف

3- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟

أ- أتعويض الملموارد البشرية

ب- اختيار الملموارد البشرية

ج- تخطيط المسارات الوظيفي

د- تحليل وتوصيف الوظائف

4- تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

أ- استقطاب الملموارد البشرية

ب- تدريب الملموارد البشرية

ج- تقييم الملموارد البشرية

د- تخطيط المسار الوظيفي

5- من الاساليب التي تلجأ اليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية ؟

أ- تخفيض ساعات العمل

ب- تمديد سن التقاعد

ج- التخفيض في الاجور

د-الزيادة في الرواتب و الاجور

6- تتمثل احدى القواعد الاساسية للاستقطاب في ؟

أ- حفظ البيانات و المعلومات بشكل لا مركزي

ب- تنوع استراتيجيات الاستقطاب واساليه عبر وحدات المنظمة

ج- الاعتماد اكثر على المصادر الداخليه للاستقطاب

د- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

7- المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الاولي للنظام الالي لادارة الموارد البشرية هي ؟

أ- تحديد متطلبات التشغيل

ب- تحديد المتطلبات الهندسية و الفنية

ج- اختيار بديل التصميم المناسب

د- تحديد الاهداف المرجوة من العملية

8- من سلبيات استخدام مكيئة (النظام الالي) الموارد البشرية ؟

أ- التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومترجمة على مر السنين

ب- تقليل الرسائل الكتابية

ج- تقليل الرسائل التليفونية

د- امكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الانساني

9- من اجل بناء ادارة قوية للموارد البشرية فأنه؟

أ- لايشترط وجود اجماع و اتفاق على رسالة ادارة الموارد البشرية

ب- يشترط وجود اجماع و اتفاق على رسالة ادارة الموارد البشرية

ج- لايشترط وجود استراتيجية لأدارة الموارد البشرية

د- لايشترط ان تتوافق استراتيجية ادارة الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة

10- تتمثل احدى اهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة ادارة الموارد البشرية ؟

أ- الاستماع و الإنصات الجيد

ب- الصرامة في المعاملة

ج- العلاقات المحدودة مع الغير

د- تكثيف الاجراءات الرقابية على الموظفين

11- العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو ؟

أ- معلومات عن الوظيفة

ب- واجبات الوظيفة

ج- تقييم الوظيفة

د- مسؤوليات الوظيفة

12- تشير الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لشغلها الى ؟

أ- واجبات شغل الوظائف

ب- مسؤوليات الوظائف

ج- تحليل الوظائف

د- تطوير الوظائف

13- الامر الذي لا يتعلق باسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو ؟

أ- تحديد هيكل اجور رسمي وثابت

ب- توخي العدالة في نظام الاجور

ج- الفصل في النزاعات و الشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الاجور

د- تحديد اطار مرجعي للمقارنة مابين اجور القطاع الخاص و اجور القطاع العام

14- من اجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فان الصفة السائدة في المنظمات عي اسنادها الى ؟

أ- المدير العام

ب- لجنة متخصصة

ج- المسؤول المباشر

د- مدير ادارة الموارد البشرية

15- يلاحظ ان التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة ؟

أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

ب- له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

ج- ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

د- له تأثير مزدوج (سلبي و ايجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

16- تتدرج معدات العمل غير الامنة وسوء الاضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الاسباب المتعلقة ؟

أ- بالوظيفة

ب- بالعامل

ج- بتصميم الوظيفة

د- بالمسؤول عن الوظيفة

17- نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو ؟

أ- احتياجات فريق العمل

ب- احتياجات المنظمة

ج- احتياجات الوظائف

د- احتياجات البيئة

18- تشير الترقية الى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد الى ؟

أ- المسار الوظيفي

ب- التطوير الوظيفي

ج- الامن الوظيفي

د- تصميم المسار الوظيفي

19- تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه او اتجاهات مهنية مختلفة

حتى يصل الى هدفة المنشود الى ؟

أ-التطوير الوظيفي

ب -النمو الوظيفي

ج-المسار الوظيفي

د-الامن الوظيفي

20- احدى مهام ادارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟

أ-تحليل الوظائف

ب- المسار الوظيفي

ج-التطوير التنظيمي

21- تصنف وظيفة خبير في التطوير و التنمية الوظيفية ضمن وظائف ادارة الموارد البشرية ؟

أ-التخصصية

ب -الكتابية

ج-القيادية

د-السكرتارية

22- احدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لأدارة الموارد البشرية هي وظيفة ؟

أ-مستشار

ب- موجه

ج-مشغل حاسبات

د-مدير قسم

23- يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها المهارة الى ؟

أ-المهارات الانسانية

ب - المهارات الفنية

ج-المهارات السلوكية

د-مهارات بناء الذات

24- تشير الدراسات الى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة الى موارد بشرية ؟

أ-تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل

ب- تمتلك مهارة واحدة تناسب إحدى مجالات العمل

ج- ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فريق العمل

د-منضبطة بشروط العمل حتى ان لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

25- يتمثل احد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في ؟

أ-الشهادة العلمية

ب- المركز الاجتماعي

ج- المسؤولية

د- المظهر الاائق

- 26 يندرج الحد الأدنى للاجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للاجور ضمن مجموعة ؟

أ-الاعتبارات التنظيمية

ب-الاعتبارات الادارية

ج- الاعتبارات الاجتماعية

د- الاعتبارات الاقتصادية

- 27 الامر الذي يتعارض مع التحول من ادارة الافراد الى ادارة الموارد البشرية هو ؟

أ-التحول في المفاهيم تجاه الافراد العاملين بالمنظمة

ب- التحول في المفاهيم تجاه الادارة المسؤولة عن الموارد البشرية

ج-ظهور مجالات جديدة في مجال ادارة الموارد البشرية

د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري الى الدور الاستشاري

- 28 تتمثل احدى انواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ؟

أ-التنبؤ

ب- اتخاذ القرار

ج- التحفيز

د- التحكم في تقنية المعلومات

- 29العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لأدارة الموارد البشرية هي ؟

أ-علاقات الموظفين

ب- صيانة الموارد البشرية

ج-تعويض الموارد البشرية

د- اهمية الموارد البشرية

- 30تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية عن ؟

أ-وجود اختلاف جوهري بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية

ب- عدم وجود علاقة بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية

ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الاساسية

د-تناقض بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الادارية

31- تتمثل أول خطوة من خطوات التحول الى نظام مكيمة (النظام الالى) الموارد البشرية في ؟

أ-التصميم الاولي للنظام

ب- دراسة الجدوى

ج- الدراسة الهندسية

د-اختبار النظام

32- مما ينصح به في مقابلات تقويم الاداء ؟

أ- عرض الجوانب الايجابية و السلبية

ب- عرض الجوانب الايجابية دون السلبية

ج-عرض الجوانب السلبية دون الايجابية

د-عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية

33- من اجل مقابلات تقويم اداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب ؟

أ-عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقويم الاداء الخاص م.

ب- الاشارة الى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل

ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه

د-توجيه اجوبة الموظف الذي تتم مقابلته

34- من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف ؟

أ- الموضوعية

ب- عدم التحيز الشخصي

ج- شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي

د-الاقتصاد في الجهد و الوقت

35- المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو ؟

أ-الراتب

ب- الاجر النقدي

ج- الاجر القاعدي

د-العلاوة

- 36 الاجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع هو ؟

أ-الاجر الاسمي

ب- الاجر الرسمي

ج-الاجر الحقيقي

د-الاجر القاعدي

- 37 مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز و الاستقلالية هي مرحلة ؟

أ-التأسيس

ب- التقدم

ج-المحافظة على المكاسب

د- الاستعداد للتقاعد

- 38 تعرف عملية احالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل الى جهة خارجية محايدة يتفق

عليها الطرفان ؟

أ-بالمحاكمة

ب- بالتحكيم

ج- بالتحكيم

د- بالحوكمة

- 39 يعتبر التطوير الوظيفي ؟

أ-مرحلة من مراحل المسار الوظيفي

ب- مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي

ج-مرحلة من مراحل النمو الوظيفي

د-عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي

- 40 من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل ؟

أ-الاجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل

ب- المناخ التنظيمي

ج- الاستخدام غير الآمن للمعدات

د-الارهاق بفعل العمل

41- العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقييم هو ؟

أ- تأثير الهالة

ب- الميل للوسطية

ج- الميل للواقعية

د- التأثير الإداري

42- من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم ؟

أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة

ج- أن نتجنب انيا الاعتماد على الرئيس المباشر

د- ألا نعتمد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر

43- من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل ؟

أ- تحديد الحد الأدنى للأجور

ب- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن ان تمنحها المنظمة

ج- إطالة عملية التفاوض

د- عدم اعطاء المتقدم فرصة للتفكير اثناء التفاوض

44- تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد الى ؟

أ- بالطاقت التعريفية

ب- بالتهيئة المبدئية

ج- بانسحاب الموارد البشرية

د- بصيانة الموارد البشرية

45- من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج ؟

أ- الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني

ب- ممارسة المهنة بدون سلطة او نفوذ على المستوى الفني

ج- التقليل من فرص التمتع بالمركز و السلطة و النفوذ على المستوى الإداري

د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

- 46 تقضي التغيرات التنافسية المستمرة ان يكون تحليل العمل ؟

أ- عملية مستمرة بالمنظمة

ب- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها

ج- مرة واحدة كل سنة

د- مرة واحدة عند تأسيس المنظمة

- 47 الامر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ؟

أ- تحديد مصادر المعلومات

ب- تحديد الهدف

ج- تحديد المعلومات المراد تحليلها

د- تحديد الاجور والمكافآت

- 48 من مزايا الاستقطاب الخارجي ؟

أ- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية

ب- التوافق و الانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة

ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

د-وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

- 49 من ابرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ؟

أ- ارتفاع تكلفته

ب- شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين

ج- عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين

د-وقوفه حاجزا امام تنويع المعارف و المهارات الجديدة

- 50 احد اسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو ؟

أ-الرغبة في تنويع المعارف و المهارات

ب- انفتاح المنظمة على البيئة

ج-عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة

د-تزويد المنظمة بموارد وافكار وثقافة جديدة

51- تشير رسالة ادارة الموارد البشرية الى ؟

أ- الغرض الرئيس لها وسبب وجودها

ب- كيفية تحقيق الاهداف الرئيسية لها

ج-الوسائل الاساسية التي يتم تحقيق الاهداف من خلالها

د-النشاطات الاساسية لأدارة الموارد البشرية

52- تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه الى ؟

أ-الأداء

ب- جودة الأداء

ج- تقويم الأداء

د-الأداء الفعال

53- تشير التوجيهات الارشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الاهداف والمحددة لسلوكيات وموقف المنظمة في

قضايا الموارد البشرية الى

أ- تنمية الموارد البشرية

ج- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

ب- سياسات ادارة الموارد البشريه

د- تخطيط الموارد البشرية

54- حتى تحقق سياسات ادارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب ان ؟

أ-تتصف بخاصية الثبات على الاجل الطويل

ب- تكون مستقلة عن استراتيجية المنظمة

ج-تكون غير مكتوبة

د-تعمم على جميع العاملين

55- تتمثل الخطوة الاولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ؟

أ-تقدير العمالة المطلوبة

ب- تحليل الوضع الراهن

ج-تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبة

د-تحليل سوق العمل

- 56 ان تحديد الانشطة الرئيسية لادارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات و وظيفية ضمن ؟

أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية

ب- تنظيم الموارد البشرية

ج- توجيه الموارد البشرية

د- رقابة الموارد البشرية

- 57 احد العناصر الاساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ؟

تحديد نمط ادارة الموارد البشرية

ب- تحليل العجز و الفائض من الموارد البشريه

ج-تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

د-حل الصراعات و المشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية

- 58 الجهة التي تتولى تقييم الاداء و التطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لادارة الموارد البشرية هي ؟

أ-ادارة تخطيط الموارد البشرية

ب- ادارة تنمية الموارد البشرية

ج-ادارة علاقات الموظفين

د-ادارة الخدمات

- 59 تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

أ-المهارات الفنية

ب- المهارات الادراكية

ج-المهارات السلوكية

د-المهارات التخصصية

- 60 تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

أ- المهارات الفنية

ب- المهارات الإنسانية

ج- المهارات السلوكية

د- المهارات الفكرية

61- تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها باللجوء الى ؟

أ- مصادر جديدة للتوظيف

ب- زيادة عمليات التوظيف

ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

د- تخفيض سن التقاعد

62- تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الاداء في ؟

أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

ب- تحديد متطلبات التقويم واهدافه

ج- تحديد اهداف تطوير الاداء مستقبلا

د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

63- تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق ؟

أ-بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم

ب- بتقويم الموظفين لأداء عملائهم

ج-بتقويم المدراء لأداء عملائهم

د-بتقويم الموظفين لأداء زملائهم

64- يعرف عن قيادة وادارة الافراد في الاسلام انها ؟

أ-تنظيم سبق مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

ب- لا تتوافق مع مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

ج- تحاول ان تسئلهم عن مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

د- تتعارض مع مفاهيم الادارة الحديثة في اهتمامها بالانسان

65- احد اهم المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

أ- التركيز على البعد الاقتصادي في ادارة الموارد البشرية

ب- المثالية في العلاقات الانسانية

ج- محورية الفرد في مقابل الجماعة

د- التفاعل مع التغيرات البيئية

- 66 يقضي منهج مدرسة الادارة العلمية ؟

أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة

ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الالة والموارد الطبيعية

ج- بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل

د- بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الانسانية و الاجتماعية

- 67 من الانتقادات الموجهة لمدرسة الادارة العلمية ؟

أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل

ب- مناداء بالتخطيط التشاركي

ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الانتاج

د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية و العاطفية و النفسية للعامل

- 68 من الاسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الانسانية ؟

أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعي على انتاجية العمل

ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الافراد تؤثر على التحفيز

ج- تجاهل تأثير قواعد العمل و الاجراءات و اللوائح على الانتاجية

د- تحقق مقولة ان العامل السعيد هو عامل منتج

- 69 يقضي النظر لأدارة الافراد كقسم بالمنظمة ؟

أ- باعتبار ادارة الافراد جزءا من مهام الادارة بالمنظمة

ب- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى كامل المنظمة

ج- بتولى هذه الادارة مساعدة الادارت الاخرى في القيام بوظائف الافراد

د- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

- 70 تعمل ادارة الموارد البشرية كأدارة وظيفة اساسية في المنظمات من خلال استراتيجيه ؟

أ- متوافقه مع استراتيجيه المنظمة

ب- غير متوافقه مع استراتيجيه المنظمة

ج- مستقلة عن استراتيجيه المنظمة

د- خارج اطار استراتيجيه المنظمة

أسئلة اختبار إدارة الملموارد البشرية 1432

1- قيام الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة يتم خلال ؟

أ-مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي

ب- مرحلة اعداد المسار الوظيفي

ج-مرحلة متابعة المسار الوظيفي

د-مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية

2-تعرف عملية الموائمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة

المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ؟

ا-التطوير الوظيفي

ب- التحليل الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي

التخطيط الوظيفي

3-يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال ؟

ا-تحديد الحد التنافسي للاجور

تحديد الحد المتوسط للاجور

تحديد الحد الادنى للاجور

تحديد الحد الممكن للاجور

4-واحدة من الاتي ليست من اهداف سياسة الاجر لموظفي الادارة العليا؟

الاحتفاظ بالكفاءات و المهارات

الدفع حسب الوحدات المنتجة

جذب الكفاءات الادارية الرفيعة

تحفيز الاداريين لتحسين اداء للمنظمة

5-واحدة من الاتي ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي ؟

معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه

معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة

ادراك الموظف معنى الاداء الجيد و المتميز

اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات و الانجاز

6- واحدة من الأتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور؟

ا- الريادة في تحديد الاجور في سوق العمل

ب- المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

التاخر عن مستويات الاجور السائدة في السوق

د- عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

7- واحدة من التالي ليست من اهداف نظام معلومات الموارد البشرية ؟

جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية

المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفعالية العنصر البشري

تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الانتاج في المنظمة

توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية

8- من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعي في تحديد هيكل الاجور ؟

الامكانات المالية للمنظمة

فرص الترقية و المزايا الماليه

واجبات ومسؤوليات الوظيفة

معدلات الاجور في المنظمات الاخرى

9- من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

الوصول البطيئ للبيانات

الوصول القوى الى البيانات

الوصول السريع الى البيانات

الوصول الضعيف الى البيانات

10- من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

(هنا أتوقع فيه خطأ بالطباعه بدال كلمة اساليب نحت اسباب وبكذا يكون الجواب .. عدم امكانية استخدامه

لأسباب مالية أو فنيه) اما اذا كانت الاجابات كما هي موجوده حالياً" معناته مافي جواب (: ..)

ارتفاع تكلفة اداء وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام

تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية

عدم امكانية استخدامه لأساليب مالية او فنية

عدم امكانية استخدامه لأساليب علمية

- 11 من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور ؟

حماية الاقتصاد الوطني

توفير ظروف عمل مريحة

جذب الكفاءات الادارية

تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات

- 12 واحدة من الاتي ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ؟

يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية

يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسر.ا

غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقيّة

غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار و التوظيف

- 13 من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس؟

يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة و المهارة في العمل

يعتمد على ذاته في تطوير العمل

يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين

يشارك الاخرين تجاربه

- 14 واحدة من التالي ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع و الخدمات ؟

زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

ان تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة

ان تكون متناسقة مع التشريعات و الانظمة الحكومية

ان تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة و الموظفين

- 15 واحدة من الاتي ليست ضمن مشكلات و اخطاء عملية تقويم الاداء ؟

تأثير الهالة

الميل للوسطية

التأثير الاداري

عدم التشدد

- 16 يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن ؟

الاهداف الادارية

اهداف التنمية المحلية

اهداف التوجيه و الارشاد

اهداف البحث العلمي

- 17 يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الاداء الوظيفي يحتاجه ؟

كل العاملين

بعض العاملين

اغلب العاملين

العاملون الجدد فقط

- 18 واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف؟

توخي العدالة في نظام الاجور

الفصل في نزاعات وشكاوي الاجور

وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء

التقيد بالانظمة و التشريعات المتعلقة بالاجور

- 19 من المبادئ الاساسية لتقويم الاداء ضرورة ؟

الاشارة الى الصفحات الشخصية

الانتقاد الشخصي للمقابل

عرض الجوانب الايجابية و السلبية

اللجوء لمقارنة اداء المقابل بأداء زملائه

- 20 واحدة من الاتي ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم ؟

قيام الموظفين بتقويم أداء رؤسائهم

قيام الزملاء بتقويم اداء زملائهم

قيام الموظف بتقويم أدائه

قيام الموظفين بتقويم أداء العملاء

- 21 من اساليب تجنب مشكلات و اخطاء عملية تقويم الاداء؟

الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين

عدم الاعتراف بالمشاكل الموجوده

ضمان حق الموظف في رفع التظلم

- 22 طريقة تقويم الاداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي ؟

طريقة التوزيع الاجباري

طريقة المزيج التقويمي

طريقة التوزيع الاجباري

طريقة التدرج البياني

- 23 يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ؟

يساوي الانفاق الفعلي على التدريب

يقبل عن الانفاق الفعلي على التدريب

يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريب

يغطي الانفاق الفعلي على التدريب

- 24 تتمثل احدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ؟

التدوير

التوسيع الوظيفي

التدريب الوظيفي المبرمج

التدريب في مقر المنظمة

- 25 واحد من الاتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب؟

تحديد الاحتياجات التدريبية

تطوير الاهداف التدريبية

تنفيذ البرامج التدريبية

تقويم فعالية البرامج التدريبية

- 26 حسب منهج الادارة العلمية ؟

يعتبر العامل عنصرا انتاجيا يختلف عن بقية العناصر الاخرى
هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الانتاج
وجود حوافز اخرى .م العامل غير الحوافز الاقتصادية
اهداف العامل هي الاهداف الاقتصادية فقط

- 27 يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (اي التعليم) ؟

يتناول زيادة المعارف في شتى الالات
يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته
يتم عادة في خلال مدة قصيرة

- 28 من المبادئ الاساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية ؟

الميل الى الواسطية في التقييم
مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

- 29 يضم التدريب على راس العمل ؟

انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة
الالتحاق بمراكز تدريب حكومية
الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج
الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

- 30 التحليل الذي يهدف الى تحديد المستوى المطلوب من الاداء و المهارات المطلوبة في تدريب هو ؟

التحليل البيئي
التحليل التنظيمي
تحليل الوظائف
تحليل الافراد

- 31 من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ؟

الاجازات و العطلات

الشراء المنخفض السعر

الاجازات الاستثنائية

العطل المرضية

- 32 طريقة تقويم الاداء القائمة على اساس مقارنة الفرد بغيره (الاحسن و الاقل كفاءة) هي ؟

طريقة التدرج البياني

طريقة الترتيب

طريقة قائمة الاختيار

طريقة الادارة بالاهداف

- 33 واحد من التالي ليست من اسباب قيام المنظمات بتوفير الامن و السلامه للموظفين ؟

الاسباب الاقتصادية

الاسباب الشخصية

الاسباب الاخلاقيه

الاسباب النظامية

- 34 يندرج ابراز نقاط القوة والضعف في اداء الموظفين كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن ؟

اهداف التوجيه والارشاد

اهداف التنمية القومية

اهداف البحث العلمي

الاهداف الادارية

- 35 في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى ؟

مصادر جديدة للتوظيف

اطالة سن التقاعد

زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

تخفيض عمليات التوظيف

- 36 واحد من الانواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية وهو ؟

احتياجات المنظمة

احتياجات فريق العمل

احتياجات الوظائف

احتياجات السلطات

- 37 واحد من الاتي ليست له علاقة با الاجر الاساسي ؟

الاجر النقدي

الاجر الصافي

الاجر الحقيقي

الاجر الاجمالي

- 38 تبرز اهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه ؟

وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية

لا يشكل عبئاً على اصحاب المصلحة

لا يتعارض مع الانظمة

يتطور مع زيادة الخبرة و المسؤولية

- 39 مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية ؟

التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم

الخروج بحكم سريع على المترشح

التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح

اعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين

- 40 الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي ؟

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية

اختبارات الشخصية

اختبارات نماذج الاداء

اختبارات الذكاء

41 - طريقة تقويم الاداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الاداء الفعلي للعمل هي ؟

طريقة الوقائع الحرجة

طريقة الاختيار الاجباري

طريقة التقرير المكتوب

طريقة الترتيب

- 42 من مميزات الاستقطاب الداخلي ؟

تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية و النشاط

تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

كونه احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين

كونه سببا في التطوير و الابتكار بالمنظمة

- 43 تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟

تحليل الوظائف

توصيف الوظائف

التهيئة المبدئية

المقابلة المبدئية

- 44 الوظيفة التي تحدد مركزية او لامركزية ادارة الموارد البشرية هي ؟

تخطيط الموارد البشرية

تنظيم الموارد البشرية

توجيه الموارد البشرية

تقويم الموارد البشرية

- 45 من قواعد الاستقطاب ؟

حفظ البيانات و المعلومات لامركزيا

التنوع في اساليب الاستقطاب

التنوع في استراتيجيات الاستقطاب

مركزية الاستقطاب

- 46 يتم التفاوض على الاجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ؟

الاستقطاب

التوظيف

التدريب

- 47 واحدة من الاتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

تحديد عدد الافراد الموجودين السنة الماضية

تحديد عدد الافراد الذين سيستمرون في كل وظيفة

تحديد عدد الافراد الذين سينقلون الى وظائف اخرى داخل المنظمة

تحديد عدد الافراد الذين سيتركون وظائفهم الى خارج المنظمة

- 48 من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟

ارتفاع تكلفته

نشوء الصراعات و الاحباطات النفسية لدى غير المستقبين

شح المعلومات عن المرشحين

عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

- 49 الاختبارات التي تسعى للتأكد من مدى مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي ؟

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية

اختبارات نماذج الاداء

اختبارات القدرات و الاستعداد

اختبارات الشخصية

- 50 الجهة التي تنوب عن المنظمة عي عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف و المقابلات هي ؟

مكاتب التوظيف

مكاتب الاستقطاب الاستشارية

مكاتب التوظيف بالمنظمات

مكاتب العمل

- 51 في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجا المنظمة الى؟

تخفيض ساعات العمل

تشجيع التقاعد المبكر

تحسين نظام الاجور و الحوافز

تخفيض عمليات التوظيف

- 52 لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي تستخدم المنظمة اختبارات ؟

القدرات و الاستعداد

نماذج الاداء

الشخصية

الانجاز او المعرفة الفنيه

- 53 يندرج تصميم و تحليل الوظائف في ادارة الموارد البشرية ضمن الوظائف ؟

الكتابية

التخصصية

القيادية

السكرتارية

- 54 من الاساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية ؟

دلفي

تحليل الاتجاه

التقدير على اساس مراكز العمل

التجربة و الخطأ

- 55 يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا بمجال ؟خطيط الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية

استقطاب الموارد البشرية

تدريب الموارد البشرية

تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية

- 56 تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف

عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف

عملية متوازية مع عملية تحليل الوظائف

المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

- 57 تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ؟

يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها.

يعملون على وظيفة واحدة

مؤهلين للعمل على وظائف متعددة

لا يمتلكون أية مهارات

- 58 أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هو ؟

طبيعة المنتج وخصائصه

الموقع الجغرافي

التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج

الانظمة و التشريعات الحكومية

- 59 من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية "؟

شرح المهام و الاعمال المطلوبة

تحديد نمط ادارة الموارد البشرية

تحديد الانشطة الرئيسية لأدارة الموارد البشرية

تقدير العمالة المطلوبة

- 60 من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية "؟

تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات

مساعدة الافراد على تنفيذ واجبا.

ترجمة الانشطة الى اختصاصات وظيفية

تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبة

- 61 من مهام وظيفة "تنظيم الموارد البشرية "؟

دعم التعاون بين الافراد

حل الصراعات و المشاكل المحتملة

تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

تحليل سوق العمل

- 62 يطلق على الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لها ؟

تخصيص الوظائف

تصنيف الوظائف

تحليل الوظائف

ممارسة الوظائف

- 63 من الاسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الانسانية ؟

ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "

افتراضها وجود اختلافات بين الافراد

اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الانسانية

تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الانتاجية كقواعد العمل و الاجراءات

- 64 المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة هي ؟

مدرسة الادارة العلمية

مدرسة العلاقات الانسانية

المدرسة السلوكية

تيار المدارس الحديثة و المعاصرة

- 65 تتدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

الفنية

السلوكية

التقنية

الفكرية

- 66 من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ؟

تكوين علاقات مع اطراف متميزة في المنظمة

تكوين علاقات مع جميع الاطراف في المنظمة

تكوين علاقات مع بعض الاطراف في المنظمة

عدم تكوين علاقات مع اي طرف بالمنظمة

- 67 تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة أقتان الموظف للعمل المكلف به ؟

بالتقويم الاداري

بالتقويم المنهجي

بتقويم الاداء

بتقويم العمليات

- 68 مما يميز تعاريف ادارة الموارد البشرية كونها ؟

تتحد من حيث الصياغة

تختلف من حيث الصياغة و المضمون

تتحد في الصياغة و تختلف في المضمون

تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون

- 69 لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

تتصق السياسة بالديمومة وعدم التغير

تراجع من حين لآخر

تخص المستويات العليا من الموظفين

تعتمد هذه السيايات بطريقة ضمنية

- 70 الامر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة

الانتماء للجامعة

التفاعل مع المتغيرات البيئية

الانسانية

الواجبات

/ 1 من ابرز خصائص الادارة العلمية - :

العامل عنصر من عناصر الانتاج مثل الاله و المواد الخام.

الموظف السعيد هو موظف منتج.

الافراد قوة عمل منتجة يمثلون اصلا من اصول المنظمة.

لا شيء صحيح مما سبق .

/ 2 يمكن قياس فعالية اداء العاملين من خلال :-

معدلات دوران العمل.

معدلات الاداء او الانتاجية.

الحصة السوقية للمنظمة.

لا شيء صحيح مما سبق .

/ 3 توصيف الوظائف :-

اكثر تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف.

المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.

اقل تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف.

لا شيء صحيح مما سبق .

/ 4 تتدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ، ضمن المهارات :-

الفنية.

السلوكية.

التقنية.

الفكرية .

/ 5 من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية :-

تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة.

تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة.

تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة.

عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة .

/ 6 من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية - : "

شرح المهام و الأعمال المطلوبة.

تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.

تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية.

تقدير العمالة المطلوبة .

7 / طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة و تقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل ، هي :-

طريقة الوقائع الحرجة.

طريقة الاختيار الإجباري.

طريقة التقرير المكتوب.

طريقة الترتيب .

/ 8 من مميزات الاستقطاب الداخلي :-

تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكارا و ثقافة جديدة تبعث الحيوية و النشاط.

تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.

كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين.

كونه سببا في التطوير و الابتكار بالمنظمة .

/ 9 في حالة وجود فائض من الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى :-

مصادر جديدة للتوظيف.

إطالة سن التقاعد.

زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.

تخفيض عمليات التوظيف .

/ 10 يتصف اسلوب منهج العلاقات الانسانية ب :-

الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين.

التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل.

تبسيط العمل.

أ + ب صحيحة .

تمت بحمد الله ..

دعواتكم .. هتان / إحساس سلطان / الراقية

