

3. واحدة من الأهداف لمهنة الأجر لموظفي الإدارة العليا ...
- أ- الإنعقاد بالكفاءات والمهارات.
 - ب- الدفع حسب الوحدات المنتجة.
 - ج- جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة.
 - د- تحفيز الإداريين لتحسين أداء للمنظمة.
2. يقوم الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة ضمن ...
- أ- مرحلة متابعة المسار الوظيفي.
 - ب- مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية.
 - ج- مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي.
 - د- مرحلة اعداد المسار الوظيفي.

3. من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف ...

- أ- الشهادة العلمية.
- ب- المركز الاجتماعي.
- ج- الجهد العضلي.
- د- المظهر اللائق.

4. واحدة من الآتي، ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب ...

- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ب- تطوير الأهداف التدريبية.
- ج- تنفيذ البرامج التدريبية.
- د- تقويم فعالية البرامج التدريبية.

5. من الضروري اثناء مقابلة تقويم الأداء ...

- أ- تعريف الموظف بعيوبه ومميزاته.
- ب- مقارنة أداء الموظف بأداء زملائه.
- ج- الإشارة إلى الصفات الشخصية.
- د- توجيه الانتقادات الى الموظف.

الأساليب غير الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية ...

- أ- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل.
- ب- طريقة التقدير الشخصي للمشرفين.
- ج- طريقة تحليل المعدلات.
- د- طريقة دلفي.

٧. الاستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها ...

- أ- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة
- ب- يوفر المعلومات الكافية عن المرشح
- ج- التفاعل الموثق مع بيئة العمل الداخلية
- د- توافق الموظف مع ثقافة المنظمة.

٨. من قواعد الاستقطاب ...

- أ- مركزية الاستقطاب
- ب- حفظ البيانات والمعلومات لا مركزيا
- ج- التنوع في أساليب الاستقطاب
- د- التنوع في أساليب التقييمات الاستقطاب.

٩. تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يتدرج ضمن مراحل نظام التدريب في ...

- أ- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية
- ب- اختيار البرامج التدريبية
- ج- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
- د- مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.

١٠. إبلاغ الموظفين بالهدف من التقييم وطرقه يتم ضمن خطوة ...

- أ- تحديد مجالات تطوير الاداء
- ب- مناقشة طرق التقييم مع الموظفين
- ج- تحديد الطريقة المناسبة للتقييم
- د- تحديد معايير مسيقة للمقارنة

١١. يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج الى ...

- أ- الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني.
- ب- ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني.
- ج- التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري.
- د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري.

١٢. واحدة من التالي، ليست من اهداف نظام معلومات الموارد البشرية ...

- أ- تحليل معلومات تخفيض تكاليف الانتاج
- ب- توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية
- ج- جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- د- المساعدة في اتخاذ القرارات العنصر البشري

13. تلتزم معلومات الموارد البشرية له العديد من السلبيات منها...

- أ- عدم إمكانية استخدامه لأسباب مالية.
- ب- عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية.
- ج- ارتفاع التكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام.
- د- تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية.

14. تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية يتم ضمن ...

- أ- تخطيط الموارد البشرية.
- ب- تنمية الموارد البشرية.
- ج- رقابة الموارد البشرية.
- د- توجيه الموارد البشرية.

15. واحدة من الآتي ليست ضمن احتياجات المنظمة التدريبية ...

- أ- احتياجات الوظائف.
- ب- احتياجات السلطات.
- ج- احتياجات المنظمة.
- د- احتياجات فريق العمل.

16. إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن ...

- أ- التدريب الوظيفي المبرمج.
- ب- التدوير الوظيفي.
- ج- التوسع الوظيفي.
- د- الضبط الوظيفي.

17. تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء إلى الأصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الاداء الـ

- أ- وضع الأهداف ومعايير الاداء.
- ب- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم.
- ج- تدريب المشرفين على التقويم.
- د- مناقشة طرق التقويم مع الموظفين.

18. التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق اهداف المنظمة هي ...

- أ- تنمية الموارد البشرية.
- ب- سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ج- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- د- تخطيط الموارد البشرية.

19. ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية بهدف تحليل الوظائف الى ...

- أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
- ج- تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب.
- د- معرفة واقع سوق التدريب.

20. ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية بهدف تحليل الافراد الى ...

- أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
- ج- معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها.
- د- معرفة واقع سوق التدريب.

21. غالباً ما يختلف التعليم عن التدريب لأنه ...

- أ- يحسن من تجارب الفرد.
- ب- يتم في مدة قصيرة.
- ج- يتناول زيادة المعارف.
- د- يتناول تنمية مهارات الفرد.

22. ضمن اهداف عملية تقويم الاداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد ...

- أ- اهداف التوجيه.
- ب- الاهداف الادارية.
- ج- اهداف البحث العلمي.
- د- اهداف التدريب.

23. واحدة من الاتي، لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ...

- أ- تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً.
- ب- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة.
- ج- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة.
- د- تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة.

24. يصنف اختبار التكيف الاجتماعي ضمن ...

- أ- اختبارات الاداء.
- ب- اختبارات الانجاز.
- ج- اختبارات الذكاء.
- د- اختبارات الشخصية.

25. واحدة من الاتي ليست من برنامج التهيئة المبدئية ...

- ا- تعريف العامل الجديد بالعامل القديم.
- ب- تعريف العامل القديم بالمعمل الجديد.
- ج- تعريف المعمل القديم بالعامل الجديد.
- د- تعريف المعمل القديم بالمعمل الجديد.

26. مهام ادارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن ادارة ...

- ا- تنمية الموارد البشرية.
- ب- تخطيط الموارد البشرية.
- ج- الخدمات.
- د- علاقات الموظفين.

27. واحدة من الاتي، ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ...

- ا- غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقيه.
- ب- غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف.
- ج- يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية.
- د- يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.

28. واحدة من التالي، ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات الى ...

- ا- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.
- ب- أن تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة.
- ج- أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.
- د- أن تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة والموظفين.

29. من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية ...

- ا- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة.
- ب- المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة.
- ج- تحديد المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة.
- د- تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية.

30. من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية ...

- ا- تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية.
- ب- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة.
- ج- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة.
- د- تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة.

31. يتم جمع معلومات العرض الداخلي بواسطة ...
- أ- الجامعات.
 - ب- مكاتب العمل.
 - ج- طرائق الإحلال.
 - د- سوق العمل.
32. أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري ...
- أ- عدم مقارنة الموظف بزملائه.
 - ب- معرفة نقاط ضعف الموظف.
 - ج- إعطاء درجة متوسطة للموظف.
 - د- مقارنة الموظف بزملائه.
33. طريقة تقييم الاداء التي تصف أداء العمل في عبارات ثنائيات هي طريقة ...
- أ- الوقائع الحرجة.
 - ب- الترتيب.
 - ج- الاختيار الاجباري.
 - د- التوزيع الإجباري.
34. واحدة من الاتي، ليست ضمن مشكلات عملية تقويم الأداء ...
- أ- تأثير الهالة.
 - ب- الميل للوسطية.
 - ج- التأثير الإداري.
 - د- عدم التشدد.
35. من مهام وظيفة تنظيم الموارد البشرية ...
- أ- دعم التعاون بين الأفراد.
 - ب- حل الصراعات والمشاكل المحتملة.
 - ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
 - د- تحليل سوق العمل.
36. تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد نوعية الأفراد المناسبين لشغلها ...
- أ- بواجبات شغل الوظائف.
 - ب- بمسؤوليات الوظائف.
 - ج- بتحليل الوظائف.
 - د- بتطوير الوظائف.

37. ضمن إدارة الموارد البشرية يدرج تحليل الوظائف ضمن الوظائف...
- أ- القيادة
 - ب- السكرتارية
 - ج- المكتابية
 - د- التخصصية
38. مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات ...
- أ- السلوكية
 - ب- الفكرية
 - ج- الفنية
 - د- التقنية

39. واحدة من الآتي، ليست من أهداف مقابلة الاختيار ...
- أ- التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من 14 ساعة في اليوم.
 - ب- التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصيهار في المنظمة.
 - ج- التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلا.
 - د- التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار.

40. الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات ...
- أ- الاجتماعية
 - ب- الاقتصادية
 - ج- التنظيمية
 - د- الإدارية

41. ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد ...
- أ- الفرد مقابل الجماعة.
 - ب- الانسانية.
 - ج- التركيز على البعد الاجتماعي.
 - د- المثالية في العلاقات الاقتصادية.

42. واحدة من الآتي، ليست ضمن سوء إدارة الموارد البشرية ...
- أ- انخفاض الانتاج.
 - ب- انخفاض أداء الأفراد.
 - ج- انخفاض الروح المعنوية.
 - د- انخفاض نسبة حوادث العمل.

43. من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية ...

- أ- التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج.
- ب- التشريعات الحكومية.
- ج- طبيعة المنتج وخصائصه.
- د- الموقع الجغرافي.

44. واحدة من الآتي، ليست من مبررات تقييم الوظائف...

- أ- وضع الأساس لهيكل تقييم الاداء.
- ب- التقيد بأنظمة بالأجور.
- ج- توخي العدالة في نظام الأجور.
- د- الفصل في نزاعات الأجور.

45. تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في ...

- أ- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ب- مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.
- ج- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية.
- د- اختيار البرامج التدريبية.

46. ضمن أهداف عملية تقويم الاداء يندرج اعادة النظر في اجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد ...

- أ- اهداف التوجيه.
- ب- الاهداف الادارية.
- ج- اهداف البحث العلمي.
- د- اهداف التدريب.

47. طريقة تقييم الاداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة ...

- أ- الوقائع الحرجة.
- ب- قائمة الاختيار.
- ج- الاختيار الاجباري.
- د- التوزيع الإجباري.

48. استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن احد خطوات عملية تحليل الوظائف التالي

- أ- تحديد مصادر المعلومات.
- ب- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها.
- ج- تحليل ومراجعة المعلومات.
- د- اختيار أسلوب جمع المعلومات.