



أسئلة إدارة الموارد البشرية

د / محمد الدوغان

إعداد
هتان

أسئلة اختبار إدارة الموارد البشرية ١٤٣٤/٢ هـ

١- واحدة من الآتي ليست من شروط العدالة والمساواة في عملية الاختيار :

الإجابة ملزمه هتان المحاضرة
الخامسة آخر المحاضرة

- أ- اعتماد الذاتيه في اجراءات الاختيار
- ب- التوازن في عملية الاختيار
- ج- اعداد معايير موحد له للاختيارات
- د- السرية في اجراء الاختيارات

٢- واحدة من الآتي ليست من ضمن المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية:

الإجابة ملزمه هتان لمحاضرة
الاولى صفحه رقم (٢)

- أ- تكريس اهمية الفرد واسبقيته على الجماعة
- ب- الانتماء للجماعة
- ج- التفاعل مع المتغيرات البيئية
- د- الانسانية

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

الإجابة ملزمه هتان المحاضرة الاولى
صفحه رقم (٣) في الجدول الجواب

- أ- مدرسة العلاقات العلمية
- ب- مدرسة العلاقات الانسانية
- ج- المدرسة السلوكية
- د- تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

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

الإجابة ملزمه هتان المحاضرة
الاولى صفحه رقم (٢)

- أ- تحليل نوع الاعمال المطلوبة
- ب- تحليل سوق العمل
- ج- تحليل سوق العقار
- د- تحليل العجز والفائض

٥- من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعيها المنظمة في تحديد هيكل الاجور :

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
العاشره صفحه رقم (٥٥)

- أ- فرص الترقية ومزايا المالية
- ب- معدلات الاجور في المنظمات الاخرى
- ج- الامكانيات المالية للمنظمة
- د- الاجابه الصحيحه الغير موجوده

٦- اختبار التكيف الاجتماعي يصف ضمن اختبارات :

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الخامسة صفحة رقم (٣٠)

- أ- الذكاء
- ب- الشخصية
- ج- الأداء
- د- الانجاز

٧- واحدة من الاتي ليست من ضمن الازطاء شائعة في المقابلات :

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الخامسة صفحة رقم (٣١)

- أ- الحكم السريع على المتقدم ايجابيا او سلبيا
- ب- البحث عن نقاط القوة في المترشح
- ج- التاثر بهالة المترشح
- د- خطأ الاستله المخرج

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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
السابعة صفحة رقم (٣٦)

- 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

٩- يضم التدريب على رأس العمل ..

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة السابعة
صفحة رقم (٣٩)

- أ- انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة
- ب- الالتحاق بمراكز تدريب حكومية
- ج- الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج
- د- الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة

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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
التاسعة صفحة رقم (٥٠)

- أ- المظهر اللائق
- ب- العلاقات الانسانية
- ج- المركز الاجتماعي
- د- المسؤولية

١١- 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
العاشرة صفحة رقم (٥٣)

١٢- 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. الاجابه الصحيحة غير موجودة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الحادية عشر صفحة رقم (٥٧)

١٣- من اسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمل :

- أ. ضعف الإضاءة
ب. المناخ التنظيمي
ج. الاستخدام غير الامن للمعدات
د. الإجابة الصحيحة غير موجودة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
عشر صفحة رقم (٦٦)

١٤- 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 لأخر
د. ان ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

الاجابة ملزومه هتان المحاضرة
الاولى صفحة رقم (٧)

١٥- وظيفة الاختيار تابعة :

- أ. لإدارة الرواتب والأجور
ب. لإدارة تنمية الموارد البشرية
ج. لإدارة تخطيط الموارد البشرية
د. لإدارة علاقات الموظفين

ملزمة هتان المحاضرة الثانية صفحة
رقم (١٠) في الجدول

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

أ. المهارات الفنية

ب. المهارات الادراكية

ج. المهارات السلوكية

د. المهارات الفكرية

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثانية
صفحة (١١)

١٧- من اهداف برنامج التهيئة المبدئية :

أ. تعريف العملاء بالعامل الجديد

ب. تعريف العملاء بالعميل الجديد

ج. تعريف العمال بالعامل الجديد

د. تعريف العمال بالعميل الجديد

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة السادسة
صفحة (٣٤)

١٨- يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي تعليم) :

أ. يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات

ب. يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة باداء وظيفة معينه

ج. يحسن من قدرات الفرد ويتنمي مهاراته

د. يتم عادة في خلال مدة قصيرة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة السابعة
صفحة (٣٥)

١٩- 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

الاجابة ملزومه هتان المحاضره
التاسعة صفحة (٤٨)

٢٠- تبرر 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

الاجابة ملزمة هتان محاضرة
العاشرة صفحة (٥٢)

٢١- 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

الاجابة ملزمة هتان محاضرة
الثانية صفحة (٩)

٢٢- 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الرابعة صفحة (٢٤)

٢٣- 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

تأكدوا من الإجابة محاضرة (١٤)
آخر شي

٢٤- الخطوة الأولى ضمن خطوات الى نظام مهيئة (النظام الآلي) الموارد البشرية هي:

أ. التصميم الاولي للنظام

ب. دراسة الجدوى

ج. الدراسة الهندسية

د. اختبار النظام

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الرابعة عشر صفحة (٦٩)

٢٥- من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي :

أ. طرائق الاحلال

ب. سوق العمل

ج. الجامعات

د. مكاتب العمل

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الرابعة صفحة (٢٣)

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

- اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية
- اختبارات نماذج الاداء
- اختبارات القدرات والاستعداد
- اختبارات الشخصية

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الخامسة صفحة (٣٠)

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

- بتقويم الرؤساء لاداء موظفيهم
- بتقويم الموظفين لاداء عملائهم
- بتقويم المدراء لاداء عملائهم
- بتقويم الموظفين لاداء زملائهم

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الثامنة صفحه (٤٧)

٢٨- من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية :

- الوصول البطيء للبيانات
- الوصول القوي للبيانات
- الوصول السريع للبيانات
- الوصول الضعيف للبيانات

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الرابعة عشر صفحه (٧٢)

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

- تشجيع التقاعد المبكر
- تخفيض عمليات التوظيف
- اطاله سن التقاعد
- الاجابه الصحيحه غير موجودة

الاجابات جميعها صحيحه ملزمة
هتان المحاضرة الرابعة صفحه (٢٤)

٣٠- من عيوب الاستقطاب الداخلي :

- ارتفاع تكلفتة
- نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين
- شح المعلومات عن المترشحين
- عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الخامسة صفحه (٢٦)

٣١- واحدة من الآتي 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

تأكدوا من الحل ملزمة هتان
المحاضرة الثانية صفحة (١٠)

٣٢- يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفاتها شأغها بـ :

- أ. تخصيص الوظائف
- ب. تصنيف الوظائف
- ج. ممارسة الوظائف
- د. لاتوجد الاجابه الصحيحة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
صفحة (١٣)

٣٣- واحدة من الآتي ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي :

- أ. معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه
- ب. معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة
- ج. ادراك الموظف معنى الاداء الجيد والتميز
- د. اختيار الموظف وظائف تاكيد الذات والانجاز

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الحادية عشر صفحة (٦٠)

٣٤- من اساليب تجنب مشكلات واخطاء 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الثامنة صفحة (٤٧)

٣٥- 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الثامنة صفحة (٤٦)

٣٦- يركز خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على :

- أ. مواطنات شاغل الوظيفة
- ب. تقدير العمال المطلوبة
- ج. تحليل سوق العمل
- د. لا توجد الاجابة الصحيحة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
صفحة (١٣)

٣٧- 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 والسلطه والنفوذ على المستوى الاداري
- د. التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الاداري

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الحادية عشر صفحة (٦٠)

٣٨- 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. - لا توجد الاجابه الصحيحة

الاجابة ملزمة هتان المحاضر
الثالثة صفحة (١٣)

٣٩- 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الخامسة صفحة (٢٦)

٤٠- واحده 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 ١٤ ساعة ف اليوم
- د. التأكد من مدة قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الخامسة صفحة (٣٠)

٤١- واحدة من الأتي ليست من فوائد التهيئة البدئية :

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
السادسة صفحة (٣٣)

- 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

٤٢- واحدة من الأتي لا تصنف ضمن الاحتياجات التدريبية هي :

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
السابعة صفحة (٣٧)

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

٤٣- من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية :

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
الثامنة صفحة (٤٧)

- 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

٤٤- احدى مهام ادارته علاقات الموظفين هي مهمة :

تأكدوا من الإجابة ملزمة هتان
المحاضرة الثانية صفحة (١٠)

- أ. تحليل الوظائف
- ب. التطوير الوظيفي >> الترقيات
- ج. التطوير التنظيمي
- د. الاستقطاب

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

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
الاولى صفحة (٣)

- 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

٤٦- تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة :

أ. الاستقطاب

ب. الاختيار

ج. التهيئة

د. الاجابة الصحيحة غير موجودة

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
السادسة صفحة (٣٣)

٤٧- واحدة من التي ليست من مبادئ 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
السابعة صفحة (٣٦)

٤٨- 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
العاشره صفحة (٥٥)

٤٩- واحدة من الاتي ليست من ضمن مشكلات واخطاء عملية تقويم الاداء :

أ. عدم التشدد

ب. تأثير الهالة

ج. الميل للوسطية

د. التأثير الاداري

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الثامنة صفحة (٤٦)

٥٠- واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف :

أ. توحي العدالة في نظام الاجور

ب. الفصل في نزاعات وشكاوى الاجور

ج. وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء

د. التقيد بالانظمة والتشريعات المتعلقة بالاجور

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
التاسعة صفحة (٤٨)

٥١- تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة :

- أ. استقطاب الموارد البشرية
- ب. تدريب الموارد البشرية
- ج. تقييم الموارد البشرية
- د. تخطيط المسار الوظيفي

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
صفحة (١٣)

٥٢- 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

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
الثامنة صفحة (٤١)

٥٣- 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

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
عشر صفحة (٦٥)

٥٤- 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

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
الرابعة عشر صفحة (٦٩)

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

- أ. عدم التكامل بين نشاطاتها
- ب. عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الادارات الاخرى
- ج. الدور غير المحدود لاداره الافراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة
- د. نظرة القيادات للافراد كعنصر تكلفة انتاجي

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة
الاولى صفحة (٤)

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

أ. المهارات الفنية

ب. المهارات الادراكية

ج. المهارات السلوكية

د. المهارات الفكرية

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثانية
صفحة (١١)

٥٧- واحدة من الاتي ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي :

أ. غيابة يودي الى جمود في نظام الترقية

ب. غيابة يودي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف

ج. يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية

د. يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الحادية عشر صفحة (٥٧+٥٨)

٥٨- 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
صفحة (١٣)

٥٩- واحدة من الاتي ليست من اهداف 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

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة
الرابعة صفحة (١٨)

٦٠- وظيفة تقييم الوظائف تابعة :

أ. لادارة الرواتب والاجور

ب. لادارة تنمية الموارد البشرية

ج. لاداره تخطيط الموارد البشرية

د. لاداره علاقات الموظفين

الاجابة ملزمة هتان المحاضرة الثانية
صفحة (١٠) في الجدول

٦١- 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

المحاضرة الثالثة
صفحة (١٣)

٦٢- 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

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة التاسعة
صفحة (٥٠)

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

- أ- المسؤول المباشر
- ب- مدير اداره الموارد البشرية
- ج- المدير العام
- د- لجنة متخصصة

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة التاسعة
صفحة (٤٩)

٦٤- يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال :

- أ- تحديد الحد المتوسط
- ب- تحديد الحد الادنى للاجور
- ج- تحديد الحد الممكن للاجور
- د- الاجابه الصحيحة غير موجودة

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة العاشرة
صفحة (٥٦)

٦٥- واحدة من الآتي ليست له علاقة بالاجر الأساسي :

- أ- الأجر الحقيقي
- ب- الأجر النقدي
- ج- الأجر الصافي
- د- الاجابه الصحيحه غير موجودة

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة العاشرة
صفحة (٥٤)

٦٦- واحدة من الآتي ليست من سوء إدارة الموارد البشرية :

- أ- انخفاض الروح المعنوية
- ب- انخفاض نسبة حوادث العمل
- ج- انخفاض الانتاج

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الاولى
صفحة (٦)

د- انخفاض اداء الافراد

٦٧- وظيفة تقييم الاداء تابعة :

أ- لادارة الرواتب والاجور

ب- لادارة تنمية الموارد البشرية

ج- لادارة تخطيط الموارد البشرية

د- لادارة علاقات الموظفين

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الثانية
صفحة (١٠)

٦٨- تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاة او اتجاهات مهنية مختلفة

حتى يصل الى الهدف المنشود الى :

أ- التصوير الوظيفي

ب- المسار الوظيفي

ج- الامن الوظيفي

د- الاجابه الصحيحة غير موجودة

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الحادي
عشر صفحة (٥٧)

٦٩- 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

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
عشر صفحة (٦٤)

٧٠- من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات :

أ- الاجازات والعطلات

ب- الشراء المنخفض السعر

ج- الاجازات الاستثنائية

د- العطل المرضية

الإجابة ملزمة هتان المحاضرة الثالثة
عشر صفحة (٦٥)

تم بحمد الله ..

كتابة الاسئلة وتنسيقها وحلها من هتان و TnToon

لا تنسوننا من دعائكم ..

أسئلة اختبار إدارة الموارد البشرية ١٤٣٣

١- يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية ؟

- أ- انخفاض نسبة التلف
- ب- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة والمتغيرة
- ج- انخفاض الانتاجية
- د- انخفاض تكاليف الانتاج الثابتة

٢- 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

٣- يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟

- أ- تعويض الموارد البشرية
- ب- اختيار الموارد البشرية
- ج- تخطيط المسارات الوظيفي
- د- تحليل وتوصيف الوظائف

٤- تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

- أ- استقطاب الموارد البشرية
- ب- تدريب الموارد البشرية
- ج- تقييم الموارد البشرية
- د- تخطيط المسار الوظيفي

٥- 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

٦- 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

٧- المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الاولي للنظام الاالي 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

٨- من سلبيات استخدام مكيبة (النظام الاالي) الموارد البشرية ؟

- أ- التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة و متراكمة على مر السنين
- ب- تقليل الرسائل الكتابية
- ج- تقليل الرسائل التليفونية
- د- امكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الانساني

٩- من اجل بناء ادارة قوية للموارد البشرية فإنه؟

- 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

١٠- 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

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

- أ- معلومات عن الوظيفة
- ب- واجبات الوظيفة
- ج- تقييم الوظيفة
- د- مسؤوليات الوظيفة

١٢- 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

١٣- الامر الذي لا يتعلق باسباب اجور 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 ما بين اجور القطاع الخاص واجور القطاع العام

١٤- من اجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فان الصفة السائدة في المنظمات هي اسنادها الى ؟

- أ- المدير العام
- ب- لجنة متخصصة
- ج- المسؤول المباشر
- د- مدير ادارة الموارد البشرية

١٥- 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 (سليبي و ايجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

١٦- تندرج معدات العمل غير الامنة وسوء الاضارة كمسببات لحوادث العمل ضمن الاسباب المتعلقة ؟

أ- بالوظيفة

ب-بالعامل

ج-بتصميم الوظيفة

د-بالمسؤول عن الوظيفة

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

أ-احتياجات فريق العمل

ب-احتياجات المنظمة

ج-احتياجات الوظائف

د-احتياجات البيئة

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

أ-المسار الوظيفي

ب-التطوير الوظيفي

ج-الامن الوظيفي

د- تصميم المسار الوظيفي

١٩- 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

٢٠- احدى مهام ادارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟

أ-تحليل الوظائف

ب-المسار الوظيفي

ج-التطوير التنظيمي

د-الاستقطاب

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

أ-التخصصية

ب -الكتابية

ج-القيادية

د-السكرتارية

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

أ-مستشار

ب-موجه

ج-مشغل حاسبات

د-مدير قسم

٢٣- 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

٢٤- 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

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

أ-الشهادة العلمية

ب-المركز الاجتماعي

ج- المسؤولية

د- المظهر الاثني

٢٦- 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

٢٧- 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 المسئولة عن الموارد البشرية

ج-ظهور مجالات جديدة في مجال ادارة الموارد البشرية

د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري الى الدور الاستشاري

٢٨- تتمثل احدى انواع المهارات السلوكية لدير الموارد البشرية في مهارة ؟

أ-التنبؤ

ب- اتخاذ القرار

ج- التحفيز

د- التحكم في تقنية المعلومات

٢٩- العنصر 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

٣٠- تكشف 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

٣١- 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

٣٢- 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

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

أ-عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقويم الاداء الخاص بهم

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

ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه

د-توجيه اجوبة الموظف الذي تتم مقابلته

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

أ- الموضوعية

ب- عدم التحيز الشخصي

ج- شيوخ استخدامها في وظائف القطاع الحكومي

د-الاققتصاد في الجهد و الوقت

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

أ-الراتب

ب-الاجر النقدي

ج-الاجر القاعدي

د-العلاوة

٣٦- 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

٣٧- مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي مرحلة ؟

أ-التأسيس

ب-التقدم

ج-المحافظة على المكاسب

د- الاستعداد للتقاعد

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

عليها الطرفان ؟

أ-بالمحاكمة

ب- بالتحكم

ج- بالتحكيم

د- بالحوكمة

٣٩- 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

٤٠- 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

٤١- العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم هو ؟

- أ- تأثير الهالة
- ب- الميل للوسطية
- ج- الميل للواقعية
- د- التأثير الاداري

٤٢- من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم ؟

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- ج- أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر
- د- ألا نعتمد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر

٤٣- من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل ؟

- أ- تحديد الحد الادنى للأجور
- ب- تحديد الحد الادنى للميزات التي يمكن ان تمنحها المنظمة
- ج- إطالة عملية التفاوض
- د- عدم اعطاء المتقدم فرصة للتفكير اثناء التفاوض

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

- أ- بالطاقات التعريفية
- ب- بالتهيئة المبدئية
- ج- بانسحاب الموارد البشرية
- د- بصيانة الموارد البشرية

٤٥- 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 الاداري
- د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الاداري

٤٦- **تقضي التغييرات 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

٤٧- **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

٤٨- **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

٤٩- **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

٥٠- **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

٥١- 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

٥٢- 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

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

قضايا الموارد البشرية الى

- أ- تنمية الموارد البشرية
- ب- سياسات ادارة الموارد البشريه
- ج- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- د- تخطيط الموارد البشرية

٥٤- 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

٥٥- 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

٥٦- ان تحديد الانشطة الرئيسية لادارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات ووظيفية ضمن ؟

أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية

ب- تنظيم الموارد البشرية

ج- توجيه الموارد البشرية

د- رقابة الموارد البشرية

٥٧- 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

٥٨- 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

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

أ-المهارات الفنية

ب-المهارات الادراكية

ج-المهارات السلوكية

د-المهارات التخصصية

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

أ- المهارات الفنية

ب- المهارات الإنسانية

ج- المهارات السلوكية

د- المهارات الفكرية

٦١- 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

٦٢- تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الاداء في ؟

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ب- تحديد متطلبات التقويم واهدافه
- ج- تحديد اهداف تطوير الاداء مستقبلا
- د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

٦٣- 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

٦٤- 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

٦٥- 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

٦٦- يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية ؟

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقعة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية
ج- بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل
د- بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الانسانية و الاجتماعية

٦٧- من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ؟

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
ب- مناداتها بالتخطيط التشاركي
ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الانتاج
د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية و العاطفية و النفسية للعامل

٦٨- من الاسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الانسانية ؟

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعيه 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

٦٩- 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 الادارات الاخرى في القيام بوظائف الافراد
د- بممارسة كل مدير لوظيفة ادارة الافراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

٧٠- تعمل ادارة الموارد البشرية كأدارة وظيفة اساسية في المنظمات من خلال استراتيجية ؟

- أ- متوافقه مع استراتيجية المنظمة
ب- غير متوافقه مع استراتيجية المنظمة
ج- مستقلة عن استراتيجية المنظمة
د- خارج اطار استراتيجية المنظمة

أسئلت اختبار إدارة الموارد البشرية ١٤٣٢

١- 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

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

المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ؟

أ- التطوير الوظيفي

ب- التحليل الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي

التخطيط الوظيفي

٣- يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال ؟

أ- تحديد الحد التنافسي للاجور

ب- تحديد الحد المتوسط للاجور

ج- تحديد الحد الادنى للاجور

د- تحديد الحد الممكن للاجور

٤- 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

٥- 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

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

- ١- 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

٧- 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

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

- الامكانيات المالية للمنظمة
- فرص الترقية و المزايا الماليه
- واجبات ومسؤوليات الوظيفة
- معدلات الاجور في المنظمات الاخرى

٩- من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- الوصول البطيء للبيانات
- الوصول القوي الى البيانات
- الوصول السريع الى البيانات
- الوصول الضعيف الى البيانات

١٠- من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- (هنا أتوقع فيه خطأ بالطباعه بدال كلمة اساليب نخط اسباب وبكذا يكون الجواب .. عدم امكانية استخدامه لأسباب مالية أو فنيه) اما اذا كانت الاجابات كما هي موجوده حاليا" معناته ما في 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

١١- من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور ؟

حماية الاقتصاد الوطني

توفير ظروف عمل مريحة

جذب الكفاءات الادارية

تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات

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

يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية

يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها

غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقية

غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار و التوظيف

١٣- 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

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

زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

ان تلي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة

ان تكون متناسقة مع التشريعات و الانظمة الحكومية

ان تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة و الموظفين

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

تأثير الهالة

الميل للوسطية

التأثير الاداري

عدم التشدد

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

الاهداف الادارية

اهداف التنمية المحلية

اهداف التوجيه و الارشاد

اهداف البحث العلمي

١٧- يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الاداء الوظيفي يحتاجه ؟

كل العاملين

بعض العاملين

اغلب العاملين

العاملون الجدد فقط

١٨- 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

١٩- من المبادئ الاساسية لتقويم الاداء ضرورة ؟

الاشارة الى الصفحات الشخصية

الانتقاد الشخصي للمقابل

عرض الجوانب الايجابية و السلبية

اللجوء لمقارنة اداء المقابل بأداء زملائه

٢٠- 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

٢١- من اساليب تجنب مشكلات واخطاء عملية تقويم الاداء؟

الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين
عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
ضمان حق الموظف في رفع التظلم

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

طريقة التوزيع الاجباري
طريقة المزيج التقويمي
طريقة التوزيع الاجباري
طريقة التدرج البياني

٢٣- 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

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

التدوير
التوسيع الوظيفي
التدريب الوظيفي المبرمج
التدريب في مقر المنظمة

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

تحديد الاحتياجات التدريبية
تطوير الاهداف التدريبية
تنفيذ البرامج التدريبية
تقويم فعالية البرامج التدريبية

٢٦- حسب منهج الإدارة العلمية ؟

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

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

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

٢٨- من المبادئ الأساسية 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

٢٩- يضم التدريب على راس العمل ؟

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

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

التحليل البيئي
التحليل التنظيمي
تحليل الوظائف
تحليل الافراد

٣١- من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ؟

الاجازات و العطلات

الشراء المنخفض السعر

الاجازات الاستثنائية

العطل المرضية

٣٢- 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

٣٣- واحده من التالي ليست من اسباب قيام المنظمات بتوفير الامن و السلامه للموظفين ؟

الاسباب الاقتصادية

الاسباب الشخصية

الاسباب الاحلاقيه

الاسباب النظامية

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

اهداف التوجيه والارشاد

اهداف التنمية القومية

اهداف البحث العلمي

الاهداف الادارية

٣٥- 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

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

احتياجات المنظمة

احتياجات فريق العمل

احتياجات الوظائف

احتياجات السلطات

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

الاجر النقدي

الاجر الصافي

الاجر الحقيقي

الاجر الاجمالي

٣٨- 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

٣٩- 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

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

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية

اختبارات الشخصية

اختبارات نماذج الاداء

اختبارات الذكاء

٤١- 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

٤٢- 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

٤٣- تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟

تحليل الوظائف

توصيف الوظائف

التهيئة المبدئية

المقابلة المبدئية

٤٤- الوظيفة التي تعدد مركزية او لامركزية ادارة الموارد البشرية هي ؟

تخطيط الموارد البشرية

تنظيم الموارد البشرية

توجيه الموارد البشرية

تقويم الموارد البشرية

٤٥- من قواعد الاستقطاب ؟

حفظ البيانات و المعلومات لامركزيا

التنوع في اساليب الاستقطاب

التنوع في استراتيجيات الاستقطاب

مركزية الاستقطاب

٤٦- يتم التفاوض على الأجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ؟

الاستقطاب

الاختيار

التوظيف

التدريب

٤٧- واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية

تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة

تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون الى وظائف اخرى داخل المنظمة

تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم الى خارج المنظمة

٤٨- من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟

ارتفاع تكلفته

نشوء الصراعات و الاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين

شح المعلومات عن المرشحين

عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

٤٩- 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

٥٠- الجهة التي تنوب عن المنظمة في عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف و المقابلات هي ؟

مكاتب التوظيف

مكاتب الاستقطاب الاستشارية

مكاتب التوظيف بالمنظمات

مكاتب العمل

٥١- في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى؟

تخفيض ساعات العمل

تشجيع التقاعد المبكر

تحسين نظام الاجور و الحوافز

تخفيض عمليات التوظيف

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

القدرات و الاستعداد

نماذج الاداء

الشخصية

الانجاز او المعرفة الفنيه

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

الكتابية

التخصصية

القيادية

السكرتارية

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

دلفي

تحليل الاتجاه

التقدير على اساس مراكز العمل

التجربة و الخطأ

٥٥- 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

٥٦- 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

٥٧- تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ؟

يتملكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها
يعملون على وظيفة واحدة
مؤهلين للعمل على وظائف متعددة
لا يمتلكون أية مهارات

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

طبيعة المنتج وخصائصه
الموقع الجغرافي
التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج
الانظمة و التشريعات الحكومية

٥٩- من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية "؟

شرح المهام و الاعمال المطلوبة
تحديد نمط ادارة الموارد البشرية
تحديد الانشطة الرئيسة لأدارة الموارد البشرية
تقدير العمالة المطلوبة

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

تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
مساعدة الافراد على تنفيذ واجباتهم
ترجمة الانشطة الى اختصاصات وظيفية
تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبة

٦١- من مهام وظيفة "تنظيم الموارد البشرية"؟

دعم التعاون بين الافراد

حل الصراعات و المشاكل المحتملة

تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

تحليل سوق العمل

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

تخصيص الوظائف

تصنيف الوظائف

تحليل الوظائف

ممارسة الوظائف

٦٣- 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

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

مدرسة الادارة العلمية

مدرسة العلاقات الانسانية

المدرسة السلوكية

تيار المدارس الحديثة و المعاصرة

٦٥- تندرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

الفنية

السلوكية

التقنية

الفكرية

٦٦- 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

٦٧- تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة أتقان الموظف للعمل المكلف به ؟

- بالتقويم الاداري
- بالتقويم المنهجي
- بتقويم الاداء
- بتقويم العمليات

٦٨- 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

٦٩- لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

- تتصق السياسة بالديمومة وعدم التغير
- تراجع من حين لآخر
- تخص المستويات العليا من الموظفين
- تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

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

- تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة
- الانتماء للجماعة
- التفاعل مع المتغيرات البيئية
- الانسانية

اختبار مادة إدارة الموارد البشرية (١٤٣٤هـ / الفصل الثاني)

س١ : واحدة الاتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا

- أ- الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات ..
- ب- الدفع حسب الوحدات المنتجة .
- ج- جذب الكفاءات الادارية الرفيعة .
- د- تحفيز الإداريين لتحسين أداء للمنظمة.

س٢ : 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 .

س٣ : من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم التوظيف

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

س٤ : واحدة من الاتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب ...

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

س٥ : من الضروري أثناء مقابلة تقويم الأداء...

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

س٦ : من الساليل 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

س٧ : الأستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها

أ- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة

ب- يوفر المعلومات الكافية عن المترشح

ج- انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية

د- توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

س٨ : من قواعد الاستقطاب

أ- مركزية الاستقطاب .

ب- حفظ البيانات والمعلومات لا مركزياً

ج- التنوع في أساليب الاستقطاب

د- التنوع في استراتيجيات الاستقطاب

س٩ : تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج 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 .

س١٠ : إبلاغ الموظفين بالهدف من التقييم وطريقة يتم ضمن خطوة

أ- تحديد مجالات تطوير الأداء

ب- مناقشة طرق التقييم مع الموظفين

ج- تحديد الطريقة المناسبة للتقييم

د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

س ١١ : يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج إلى

- 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

س ١٢ : واحدة من التالي ليست من أهداف نظام معلومات الموارد البشرية ...

أ- تحليل معلومات تخفيض تكاليف الإنتاج .

- ب- توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية
- ج- جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- د- المساعدة في اتخاذ القرارات العنصر البشري

س ١٣ : نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من السلبيات منها ...

أ- عدم امكانية استخدامه لأسباب مالمية

- ب- عدم امكانية استخدامه لأسباب علمية
- ج- ارتفاع التكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام
- د- تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية

س ١٤ : تقويم اساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية يتم ضمن ...

أ- تخطيط الموارد البشرية

ب- تنمية الموارد البشرية

ج- رقابة الموارد البشرية

د- توجيه الموارد البشرية

س ١٥ : واحدة من الآتي ليست ضمن احتياجات المنظمة التدريبية ..

أ- احتياجات الوظائف

ب- احتياجات السلطات

ج- احتياجات المنظمة

د- احتياجات فريق العمل

س١٦ : إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن ...

أ- التدريب الوظيفي المبرمج

ب- التدوير الوظيفي

ج- التوسع الوظيفي

د- الضبط الوظيفي

س١٧ : تحديد النتائج التي يسعى تقييم الاداء إلى الوصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الاداء الوظيفي ..

أ- وضع الاهداف ومعايير الاداء

ب- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

ج- تدريب المشرفين على التقويم

د- مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

س١٨ : التوجيهات الارشادية 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

س١٩ : ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى ..

أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة

ب- تحديد المستوى المطلوب من الاداء

ج- تحديد الافراد الذين يحتاجون للتدريب

د- معرفة واقع سوق التدريب

س٢٠ : ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى ...

أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة

ب- تحديد المستوى المطلوب من الاداء

ج- معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها

د- معرفة واقع سوق التدريب

س٢١ : 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

س٢٢ : ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد ...

أ- اهداف التوجيه

ب- الاهداف الادارية

ج- اهداف البحث العلمي

د- اهداف التدريب

س٢٣ : واحده من الآتي 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

س٢٤ : يصنف اختبار التكيف الاجتماعي ضمن

أ- اختبارات الأداء

ب- اختبارات الانجاز

ج- اختبارات الذكاء

د- اختبارات الشخصية

س٢٥ : واحدة من الآتي ليست من برامج التهيئة البدئية

أ- تعريف العامل الجديد بالعامل القديم

ب- تعريف العامل القديم بالعميل الجديد

ج- تعريف العميل القديم بالعامل الجديد

د- تعريف العميل القديم بالعميل الجديد

>> لحس مخي بالخيارات طبعاً فيه سؤال لفصل سابق

الخيارات مشابه لكن السؤال يختلف

س٢٦ : مهام ادارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن ادارة ...

أ- تنمية الموارد البشرية

ب- تخطيط الموارد البشرية

ج- الخدمات

د- علاقات الموظفين >> أرجو التأكد

س٢٧ : واحدة من الآتي ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ..

أ- غيابة يؤدي إلى جمود في نظام الترقية

ب- غيابة يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف >> أرجو التأكد

ج- يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية

د- يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها

س٢٨ : واحدة من التالي ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات إلى ...

أ- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

ب- أن تلبى تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة

ج- أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية

د- أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الادارة والموظفين

س٢٩ : من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية ...

أ- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة .

ب- المساعدة على وضع الوقاية المناسبة بالمنظمة

ج- تحديد المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة

د- تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية

س٣٠ : من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية

أ- 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

س٣١ : يتم جمع معلومات العرض الداخلي بواسطة ...

أ- الجامعات

ب- مكاتب العمل

ج- طرائق الإحلال

د- سوق العمل

س٣٢ : أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري ...

أ- عدم مقارنة الموظف بزملائه

ب- معرفة نقاط ضعف الموظف

ج- اعطاء درجة متوسطة للموظف

د- مقارنة الموظف بزملائه

س٣٣ : طريقة تقييم الاداء التي تصف اداء العمل في عبارات ثنائيات هي طريقة ..

أ- الوقائع الحرجة

ب- الترتيب

ج- الاختيار الاجباري

د- التوزيع الاجباري

س٣٤ : واحدة من الآتي ليست ضمن مشكلات عملية تقويم الأداء ..

أ- تأثير الهالة

ب- الميل للوسطية

ج- التأثير الاداري

د- عدم التشدد

س٣٥ : 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

س٣٦ : تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد نوعية الأفراد المناسبين لشغلها

أ- بواجبات شغل الوظائف

ب- بمسؤوليات الوظائف

ج- بتحليل الوظائف

د- بتطوير الوظائف

س٣٧ : ضمن إدارة الموارد البشرية يدرج تحليل الوظائف ضمن الوظائف ..

أ- القياسية

ب- السكرتارية

ج- الكتابية

د- التخصصية

س٣٨ : مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات ..

أ- السلوكية

ب- الفكرية

ج- الفنية

د- التقنية

س٣٩ : واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الاختبار ..

أ- التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من ١٤ ساعة في اليوم

ب- التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة

ج- التأكد من مدى استطاعة المترشح اداء الوظيفة فعلاً

د- التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار

س٤٠ : الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات

أ- الاجتماعية

ب- الاقتصادية

ج- التنظيمية

د- الادارية

س٤١ : ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد ...

أ- الفرد مقابل الجماعة .

ب- الإنسانية

ج- التركيز على البعد الاجتماعي

د- المثالية في العلاقات الاقتصادية

س٤٢ : واحدة من الآتي ليست ضمن سوء إدارة الموارد البشرية

أ- انخفاض الانتاج

ب- انخفاض اداء الافراد

ج- انخفاض الروح المعنوية

د- انخفاض نسبة حوادث العمل

س٤٣ : من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية ...

أ- التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج

ب- التشريعات الحكومية > ارجو التأكد

ج- طبيعة المنتج وخصائصه

د- الموقع الجغرافي .

س٤٤ : واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف

أ- وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء

ب- التقيد بأنظمة بالأجور

ج- توخي العدالة في نظام الأجور

د- الفصل في نزاعات الأجور

س٤٥ : 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

س٤٦ : ضمن اهداف عملية تقويم الاداء يندرج اعادة النظر في اجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد ..

أ- اهداف التوجيه

ب- الاهداف الادارية

ج- اهداف البحث العلمي

د- اهداف التدريب

س٤٧ : طريقة تقييم الاداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة ...

أ- الوقائع الحرجة

ب- قائمة الاختيار

ج- الاختيار الاجباري

د- التوزيع الاجباري

س٤٨ : استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن احد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية

أ- تحديد مصادر المعلومات

ب- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها

ج- تحليل ومراجعة المعلومات

د- اختيار اسلوب جمع المعلومات

الواجبات

١ / 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

٢ / يمكن قياس فعالية اداء العاملين من خلال :-

- معدلات دوران العمل
- معدلات الاداء او الانتاجية
- الحصة السوقية للمنظمة
- لا شيء صحيح مما سبق

٣ / توصيف الوظائف :-

- أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف
- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
- أقل تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف
- لا شيء صحيح مما سبق

٤ / **تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ، ضمن المهارات :-**

- الفنية
- السلوكية
- التقنية
- الفكرية

٥ / **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

٦ / **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

٧ / **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

٨ / **من مميزات الاستقطاب الداخلي :-**

- تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكاراً و ثقافة جديدة تبعث الحيوية و النشاط
- تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- كونه سبباً في التطوير و الابتكار بالمنظمة

٩ / **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
- ١٠ / يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ :-
- الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين
 - التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل
 - تبسيط العمل
 - أ + ب صحيحة

ملاحظة : الرجاء التأكد من الحلول

**دعواتكم لمن شارك فيها ..
والله يوفقكم جميعاً ..
هتآن ..**