

م	السؤال
1	<p>واحد من الآتي ، ليست من شروط العدالة والمساواة في عملية الاختيار :</p> <p>أ - اعتماد الذاتية في إجراءات الاختيار</p> <p>ب - التوازن في عملية الاختيار م5 ص25</p> <p>ج - إعداد معايير موحده للاختبارات</p> <p>د - السرية في إجراء الاختبارات</p>
2	<p>واحد من الآتي ، ليست ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية :</p> <p>أ - تكريس أهمية الفرد وأسبقته على الجماعة</p> <p>ب - الانتماء للجماعة م1 ص1</p> <p>ج - التفاعل مع التغيرات البيئية</p> <p>د - الإنسانية</p>
3	<p>المدرسة التي ترى إن العامل عنصر إنتاجي يختلف عن العناصر الأخرى ، هي :</p> <p>أ - مدرسة الإدارة العلمية</p> <p>ب - مدرسة العلاقات الإنسانية</p> <p>ج - المدرسة السلوكية م1 ص2</p> <p>د - تيار المدارس الحديثة والمعاصرة</p>
4	<p>واحد من الآتي ، ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية :</p> <p>أ - تحليل نوع الأعمال المطلوبة</p> <p>ب - تحليل سوق العمل</p> <p>ج - تحليل سوق العقار</p> <p>د - تحليل العجز والفائض م2 ص7</p>
5	<p>من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب أن تراعيها المنظمة في تحديد هيكل الأجور :</p> <p>أ - فرص الترقية والمزايا المالية</p> <p>ب - معدلات الأجور في المنظمات الأخرى</p> <p>ج - الإمكانيات المالية للمنظمة</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة م10 ص45</p>
6	<p>اختبار التكيف الاجتماعي يصنف ضمن اختبارات :</p> <p>أ - الذكاء</p> <p>ب - الشخصية</p> <p>ج - الأداء م5 ص24</p> <p>د - الأنجاز</p>
7	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن الأخطاء شائعة في المقابلات</p> <p>أ - الحكم السريع على المتقدم إيجابياً أو سلبياً</p> <p>ب - البحث عن نقاط القوة في المترشح</p> <p>ج - التأثر بهالة المترشح م5 ص25</p> <p>د - خطأ الأسئلة المخرج</p>
8	<p>يجب التأكد من العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل :</p> <p>أ - يساوي الأنفاق الفعلي على التدريب م7 ص30 الاجابه يغطي الانفاق الفعلي</p> <p>ب - يقل عن الأنفاق الفعلي على التدريب</p> <p>ج - يتناسب طردياً مع الأنفاق الفعلي على التدريب</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p> <p>هـ</p>

9	يضم التدريب على رأس العمل : أ انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة ب الالتحاق بمراكز تدريب حكومية م7 ص32 ج الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج د الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة
10	احد أهم عوامل المقارنة ضمن طريقة مقارنة العوامل المستخدمة في تقييم الوظائف هو : أ - المظهر اللائق ب -العلاقات الإنسانية ج -المركز الاجتماعي م9 ص41 د - المسؤولية
11	الأجر العادل من وجهة نظر العامل هو : أ - الأجر الذي يلبي مطالب الحياة الأساسية ب -احد عناصر التكاليف م10 ص44 ج -الأجر الصافي المدفوع د - الإجابة الصحيحة غير موجودة
12	تعرف عملية الموائمة بين رغبة الفرد في التقدم الوظيفي ، وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية : أ - التحليل الوظيفي ب -التخطيط الوظيفي م11 ص46 ج - التطوير الوظيفي د - الإجابة الصحيحة غير موجودة
13	من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل : أ - ضعف الإضاءة. ب -المناخ التنظيمي م13 ص53 ج - الإستخدام غير الآمن للمعدات د - الإجابة الصحيحة غير موجودة
14	واحدة من الآتي ، ليست ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية : أ - أن تكون مكتوبة ب - أن تعمم على جميع العملاء ج - أن تراجع من حين لآخر م1 ص5 د - أن ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف للمنظمة
15	وظيفة الاختيار تابعة : أ - لإدارة الرواتب والأجور ب - لإدارة تنمية الموارد البشرية ج - إدارة تخطيط الموارد البشرية د - لإدارة علاقات الموظفين م2 ص8
16	تصنف مهارات الاتصال والتفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن : أ - المهارات الفنية ب -المهارات الإدراكية ج - المهارات السلوكية د - المهارات الفكرية م2 ص9

17	<p>من أهداف برنامج التهيئة المبدئية :</p> <p>أ - تعريف العملاء بالعمال الجديد</p> <p>ب - تعريف العمال بالعمال الجديد</p> <p>ج - تعريف العملاء بالعميل الجديد</p> <p>د - تعريف العمال بالعميل الجديد</p> <p>م 6 ص 27</p>
18	<p>يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي تعليم) :</p> <p>أ - يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات</p> <p>ب - يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة</p> <p>ج - يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته</p> <p>د - يتم عادة في خلال مدة قصيرة</p> <p>م 7 ص 29</p>
19	<p>تهدف عملية تقييم الوظائف إلى :</p> <p>أ - تحديد الموظفين الذين يجب أن يدفع لهم أجر أعلى من غيرهم .</p> <p>ب - تحديد الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجر أعلى من سواها.</p> <p>ج - تحديد المساهمين الذين يجب أن يدفع لهم ربح أعلى من غيرهم</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p> <p>م 9 ص 40</p>
20	<p>تبرز أهمية الأجر بالنسبة للموظف كونه هي :</p> <p>أ - وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية</p> <p>ب - كونه لا يشكل عبئاً على أصحاب المصلحة</p> <p>ج - كونه لا يتعارض مع الأنظمة</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p> <p>م 10 ص 43</p>
21	<p>تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في :</p> <p>أ - تقدير العمالة المطلوبة</p> <p>ب - تحليل الوضع الراهن</p> <p>ج - تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة</p> <p>د - تحليل سوق العمل</p> <p>م 2 ص 7</p>
22	<p>في حالة وجود عجز في الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى :</p> <p>أ - تخفيض ساعات العمل</p> <p>ب - تشجيع التقاعد المبكر</p> <p>ج - تحسين نظام الأجور والحوافز</p> <p>د - تخفيض عمليات التوظيف</p> <p>م 4 ص 20</p>
23	<p>من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية:</p> <p>أ - ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام</p> <p>ب - تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية شاك في الاجابه هذي انها صحيحة تاكدو</p> <p>ج - عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p> <p>م 14 ص 57</p>
24	<p>الخطوة الأولى ضمن خطوات إلى نظام مهكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية ، هي:</p> <p>أ - التصميم الأولي للنظام</p> <p>ب - دراسة الجدوى</p> <p>ج - الدراسة الهندسية</p> <p>د - اختبار النظام</p> <p>م 14 ص 55</p>

25	من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي : أ - طرائق الاحلال ب سوق العمل م4 ص19 ج -الجامعات د - مكاتب العمل
26	الاختبارات التي تسعى للتأكد من مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه ، هي : أ - اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية ب -اختبارات نماذج الإداء ج -اختبارت القدرات والاستعداد م5 ص24 د - اختبارات الشخصية
27	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 . م8 ص39 د - بتقويم الموظفين لأداء زملائهم
28	من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية أ - الوصول البطيء للبيانات ب -الوصول القوي إلى البيانات ج -الوصول السريع إلى البيانات د - الوصول الضعيف إلى البيانات م14 ص57
29	في حالة وجود فائض من الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى أ - تشجيع التقاعد المبكر. ب - تخفيض عمليات التوظيف ج -إطالة سن التقاعد الاجابتن كلها صحيحة م4 ص20 د - الإجابة الصحيحة غير موجودة
30	من عيوب الاستقطاب الداخلي : أ - ارتفاع تكلفته ب -نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المستقطبين ج -شح المعلومات عن المترشحين م5 ص22 د - عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة
31	واحدة من الآتي ، ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية : أ - حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية ب تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية ج -تطوير نظام التدريب م2 ص8 د - تقويم معدلات دوران العمل والغياب
32	يطلق على الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها وموصفات شاغلها بـ أ - تخصيص الوظائف ب تصنيف الوظائف م3 ص13 الاجابه الصحيحه (تحليل الوظائف) ج -ممارسة الوظائف د - لا توجد الاجابة الصحيحة

33	واحدة من الآتي ، ليست من متطلبات الوصول إلى القمة في الطموح الوظيفي : أ - معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه ب - معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة ج - إدراك الموظف معنى الأداء الجيد والمتميز د - اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز م 11 ص 48
34	من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء : أ - عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة ب - ضمان حق الموظف في رفع التظلم ج - الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر د - الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين م 8 ص 38
35	طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الأداء الأخرى هي أ - طريقة التوزيع الإجباري ب - طريقة التدرج البياني ج - طريقة التوزيع الإجباري د - طريقة المزيج التقويمي م 8 ص 38
36	يركز خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على : أ - مواصفات شاغل الوظيفة ب - تقدير العمالة المطلوبة ج - تحليل سوق العمل د - لا توجد الإجابة الصحيحة م 3 ص 11
37	من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج: 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 م 11 ص 48
38	من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية : أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة ب - المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة ج - تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة د - لا توجد الإجابة الصحيحة م 3 ص 11
39	واحدة من الآتي ، ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي : أ - تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة ب - الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة ج - يعد أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين د - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين م 5 ص 21
40	واحدة من الآتي ، ليست من أهداف 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 لأكثر من 14 ساعة في اليوم د - التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة م 5 ص 24

واحدة من الآتي ، ليست من فوائد التهيئة المبدئية : أ - تقليل الشعور الايجابي لدى الموظف الجديد ب - تقليل حدة توقعات الموظف الجديد م6 ص27 ج - تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه د - التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد	41
واحدة من الآتي ، لا تصنف ضمن الاحتياجات التدريبية هو : أ - احتياجات فريق العمل ب - احتياجات المنظمة ج - احتياجات الوظائف م7 ص30 د - احتياجات البيئة	42
من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية : أ - الميل إلى الوسطية في التقييم ب - مقارنة الموظف مع زملاءه في العمل ج - البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف م8 ص39 د - عدم مقارنة الموظف مع زملاءه في العمل	43
إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة : أ - تحليل الوظائف ب - التطوير الوظيفي ج - التطوير التنظيمي م2 ص8 د - الاستقطاب	44
من الأسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية : أ - ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج " ب - افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد م1 ص2 ج - اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية د - تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات	45
تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة : أ - الاستقطاب ب - الاختيار ج - التهيئة م6 ص27 د - الإجابة الصحيحة غير موجودة	46
واحدة من الآتي ، ليست من مبادئ التدريب : أ - دعم الإدارة الإشرافية لعملية الاختيار ب - تركيز جهود التدريب على حل المشكلات م7 ص29 ج - تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب د - أقتناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب	47
من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للأجور في المنظمة أ - معدلات الأجور المماثلة ب - تكاليف المعيشة م10 ص45 ج - عوامل العرض والطلب د - الإجابة الصحيحة غير موجودة	48

واحدة من الآتي ، ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الإداء : أ - عدم التشدد ب - تأثير الهالة ج - الميل للوسطية د - التأثير الإداري	49	م 8 ص 38
واحدة من الآتي ، ليست من مبررات تقييم الوظائف : أ - توخي العدالة في نظام الأجور ب - الفصل في نزاعات وشكاوي الإيجور ج - وضع الأساس لهيكل تقييم الإداء د - التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور	50	م 9 ص 40
تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة : أ - استقطاب الموارد البشرية ب - تدريب الموارد البشرية ج - تقييم الموارد البشرية د - تخطيط المسار الوظيفي	51	م 3 ص 11
تعرف العملية التي يتم من خلالها يتم معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به أ - بالتقويم الإداري ب - بالتقويم المنهجي ج - بتقويم الإداء د - بتقويم العمليات	52	م 8 ص 34
واحدة من الآتي ، ليست من شروط فعالية برنامج المنافع والخدمات : أ - أن تكون هناك لها عوائد تغطي تكاليفها ب - أن تلبي احتياجات أغلب الموظفين ج - أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية د - أن تلبي احتياجات أغلب العملاء	53	م 13 ص 52
الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية ، هي : أ - التصميم الأولي للنظام ب - دراسة الجدوى ج - الدراسة الهندسية د - اختبار النظام	54	م 14 ص 55
واحدة من الآتي ، ليست من نواحي القصور في إدارة الأفراد : أ - عدم التكامل بين نشاطاتها ب - عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الإدارات الأخرى ج - الدور غير المحدود لإدارة الأفراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة د - نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي	55	م 1 ص 2
تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية ضمن : أ - المهارات الفنية ب - المهارات الإدراكية ج - المهارات السلوكية د - المهارات الفكرية	56	م 2 ص 9

57	<p>واحدة من الآتي ، ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي :</p> <p>أ - غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية</p> <p>ب - غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف</p> <p>ج - يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية م 11 ص 46</p> <p>د - يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها</p>
58	<p>من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تدريب الموارد البشرية :</p> <p>أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة</p> <p>ب تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية</p> <p>ج - تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة</p> <p>د - تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة م 3 ص 11</p>
59	<p>واحدة من الآتي ، ليست من أهداف تخطيط الموارد البشرية :</p> <p>أ - إعداد ميزانية الموارد البشرية</p> <p>ب - الحصول على أحسن الكفاءات البشرية من سوق العمل</p> <p>ج - يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة م 4 ص 14</p> <p>د - تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها</p>
60	<p>وظيفة تقييم الوظائف تابعة :</p> <p>أ - لإدارة الرواتب والأجور</p> <p>ب - لإدارة تنمية الموارد البشرية</p> <p>ج - لإدارة تخطيط الموارد البشرية م 2 ص 8</p> <p>د - لإدارة علاقات الموظفين</p>
61	<p>من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية :</p> <p>أ - تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية</p> <p>ب - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة م 3 ص 11</p> <p>ج - تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة</p> <p>د - لا توجد الإجابة الصحيحة</p>
62	<p>تسمى عملية مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة :</p> <p>أ - بتحليل الوظائف</p> <p>ب - بتطوير الوظائف</p> <p>ج - بتوصيف الوظائف م 9 ص 41</p> <p>د - بتقييم الوظائف</p>
63	<p>من أجل موضوعية وعدالة عملية تقييم الوظائف فإن أغلب المنظمات تسند هذه المهمة إلى :</p> <p>أ - المسؤول المباشر</p> <p>ب - مدير إدارة الموارد البشرية</p> <p>ج - المدير العام م 9 ص 40</p> <p>د - لجنة متخصصة</p> <p>هـ -</p>
64	<p>يتم التدخل الحكومي في الأجور من خلال :</p> <p>أ - تحديد الحد المتوسط للأجور</p> <p>ب - تحديد الحد الأدنى للأجور</p> <p>ج - تحديد الحد الممكن للأجور م 10 ص 45</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>

65	<p>واحدة من الآتي ، ليست له علاقة بالأجر الاساسي :</p> <p>أ - الأجر الحقيقي</p> <p>ب -الأجر النقدي م 10 ص 43</p> <p>ج -الأجر الصافي</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
66	<p>واحدة من الآتي ، ليست من سوء إدارة الموارد البشرية :</p> <p>أ - انخفاض الروح المعنوية</p> <p>ب -انخفاض نسبة حوادث العمل</p> <p>ج -انخفاض الإنتاج م 1 ص 4</p> <p>د - انخفاض أداء الأفراد</p>
67	<p>وظيفة تقييم الأداء تابعة :</p> <p>أ - لإدارة الرواتب والأجور</p> <p>ب -لإدارة تنمية الموارد البشرية</p> <p>ج -لإدارة تخطيط الموارد البشرية م 2 ص 8</p> <p>د - لإدارة علاقات الموظفين</p>
68	<p>تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى الهدف المنشود ، إلى :</p> <p>أ - التطوير الوظيفي</p> <p>ب -المسار الوظيفي</p> <p>ج -الأمن الوظيفي م 11 ص 46</p> <p>د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
69	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن أهمية برامج المنافع والخدمات :</p> <p>أ - تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة</p> <p>ب -الرفع من الروح المعنوية للعاملين</p> <p>ج -زيادة ولاء العاملين للمنظمة م 13 ص 52</p> <p>د - تطوير نظام تقييم أداء العاملين</p>
70	<p>من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات :</p> <p>أ - الإجازات والعطلات .</p> <p>ب -الشراء المنخفض السعر</p> <p>ج -الإجازات الاستثنائية م 13 ص 52</p> <p>د - العطل المرضية</p>

انتهت الأسئلة