

■ الفصل الأول 33

■ الفصل الثاني 33

■ الفصل الأول 34

■ الفصل الثاني 34

■ الفصل الأول 35

المحاضرة الأولى

يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام إنها ؟

- أ- تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ب- لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ج- تحاول أن تسألهم عن مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- د- تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

- أ- تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة
- ب- الانتماء للجماعة
- ج- التفاعل مع المتغيرات البيئية
- د- الإنسانية

هنا عندنا المرتكزات الإسلامية ما عدا وحدة خطأ لو تلاحظو السنة اللى بعدها جاب التفاعل واللى بعدها الإنسانية

أحد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

- أ- التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية
- ب- المثالية في العلاقات الإنسانية
- ج- محورية الفرد في مقابل الجماعة
- د- التفاعل مع التغيرات البيئية

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

نفس سؤال السنوات السابقة مع تغيير الخيارات

أحد القيم الإسلامية في التعامل مع المورد البشري ترتكز على

- أ- العمل الجماعي
- ب- التركيز على البعد الانساني
- ج- المثالية في العلاقات الاقتصادية
- د- التفكير الجمعي

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية

حسب منهج الإدارة العلمية ؟

- أ- يعتبر العامل عنصراً إنتاجياً يختلف عن بقية العناصر الأخرى

- ب- هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الإنتاج
- ج- وجود حوافز أخرى تهم العامل غير الحوافز الاقتصادية
- د- أهداف العامل هي الأهداف الاقتصادية فقط

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

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

يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية ؟

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد البشرية
- ج- بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل
- د- بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الإنسانية والاجتماعية

من ضمن الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية

- أ- اهتمامها بالانتاج
- ب- تعامل الفرد كآلة
- ج- تهتم باحتياجات المنظمة
- د- تهتم باحتياجات الصناعة

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية

من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ؟

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
- ب- مناداتها بالتخطيط التشاركي
- ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج
- د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل

المدرسة التي ترى أن العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الأخرى هي :

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

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
- ج- اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية
- د- تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات

من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ؟

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العمل
- ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز
- ر- تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية
- د- تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج

يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة ؟

- أ- باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة
- ب- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة
- ز- بتولي هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد
- د- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

واحدة من الآتي ليست من نواحي القصور في إدارة الأفراد :

لو ذكرنا السؤال دا بكل نواحي القصور يعتبر مكرر لأنه جاب السؤال من نفس الجزئية

- 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 انتاجي

أحد القصور في مدرسة إدارة الأفراد

- أ- النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية
- ب- الاهتمام بالفرد وإهمال الانتاج
- ج- الرقابة المبالغ فيها
- د- الاستناد الى قواعد صارمة في التطوير

هنا السؤال مكرر بنفس الجزئية بس باختلاف الخيارات

مما يميز تعريف إدارة الموارد البشرية كونها ؟

- أ- تتحد من حيث الصياغة
- ب- تختلف من حيث الصياغة والمضمون
- ج- تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون
- د- تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون

واحدة من الآتي ليست ضمن إدارة الموارد البشرية

دا سؤال جديد وهنا لازم نذاكر الجزئية دي بالكامل

- أ- التخطيط
- ب- اداء الافراد
- ج- الروح المعنوية
- د- نسبة حوادث العمل

الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية هو ؟

- أ- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة
- ب- التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسئولة عن الموارد البشرية

- ج- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية
ج- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري

تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية ؟

- أ- متوافقة مع إستراتيجية المنظمة
ب- غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة
ج- مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
د- خارج إطار إستراتيجية المنظمة

يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية ؟

- 1) انخفاض نسبة التلف
2) انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة
3) انخفاض الإنتاجية
4) انخفاض التكاليف الإنتاج الثابتة

واحدة من الآتي ليست من سوء إدارة الموارد البشرية :

- أ- انخفاض الروح المعنوية
ب- انخفاض نسبة حوادث العمل
ج- انخفاض الإنتاج
د- انخفاض أداء الأفراد

أحلى سؤال ليس ممن أو لا يتضمن يعطيك التعداد بالكامل
هنا تحفظ 3 ويمكن يتكرر السؤال زي السؤال اللي قبلو

تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى ؟

- أ- الغرض الرئيس لها وسبب وجودها
ب- كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها
ج- الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها
د- النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه

- أ- لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
ب- يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
ج- لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
د- لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة

تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في

- أ- عمالة مستقرة
ب- عمالة منتجة وفعالة
ج- لا توجد إجابة صحيحة
د- كل ما سبق صحيح

1) هنا نحفظ أهداف إدارة الموارد البشرية (سؤال جديد)

تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددة لسلوكيات وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية إلى ؟

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

التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق أهداف المنظمة هي

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

لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

- أ- تتصف السياسة بالديمومة وعدم التغير
- ب- تراجع من حين لآخر
- ج- تخص المستويات العليا من الموظفين
- د- تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فانه يجب أن ؟

- أ- تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
- ب- تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- ج- تكون غير مكتوبة
- د- تعمم على جميع العاملين

واحدة من الاتي ليست من 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

سؤال أكرر في ثلاث نماذج باختلاف الخيارات هنا لازم نحفظ شروط فعالية السياسات موجود منها 3 في السؤال

النظرية الشرطية هي

- أ- نظرية العلاقات الانسانية
- ب- نظرية الادارة العلمية
- ج- نظرية التنظيم
- د- النظرية الموقفية

شرطو إصباغو بمشرط ماني عارفة من فين جاب السؤال بس مايكون دوغان لو ماطلع بحركاته ☺ السؤال أخذت اجابته من عمنا قوغل

المحاضرة الثانية

تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ؟

- أ- تقدير العمالة المطلوبة
- ب- تحليل الوضع الراهن
- ج- تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة
- د- تحليل سوق العمل

واحدة من الاتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية:

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

واحدة من الاتي من ضمن تخطيط احتياجات الموارد البشرية

- أ- تحليل الفانض النوعي والكمي
- ب- تحليل العجز النوعي والكمي
- ج- تحليل العجز والفانض الكمي
- د- تحليل الفانض والعجز الكمي والنوعي

السؤال مكرر من نفس الجزئية مع اختلاف الخيارات
هنا نذاكر تخطيط الاحتياجات التدريبية

الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية هي ؟

- أ- تخطيط الموارد البشرية
- ب- تنظيم الموارد البشرية
- ج- توجيه الموارد البشرية
- د- تقويم الموارد البشرية

من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية" ؟

- أ- تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- ب- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم
- ج- ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية
- د- تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة

إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات ووظيفية ضمن ؟

- أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية
- ب- تنظيم الموارد البشرية
- ج- توجيه الموارد البشرية
- د- رقابة الموارد البشرية

من مهام وظيفة "تنظيم الموارد البشرية" ؟

السؤال مكرر طبق الأصل ويمكن يجينا بس مهمة تانية من مهام وظيفة التنظيم لذلك ذاكرو جميع الأسئلة مع جزئيتها

- أ- دعم التعاون بين الأفراد
- ب- حل الصراعات والمشاكل المحتملة
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- د- تحليل سوق العمل

من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية" ؟

- أ- شرح المهام والأعمال المطلوبة
- ب- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ج- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- د- تقدير العمالة المطلوبة

احد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ؟

- أ- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ب- تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- د- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

واحدة من الاتي ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية :

- أ- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية
- ب- تحديد اهداف ادارة الموارد البشرية
- ج- تطوير نظام التدريب
- د- تقويم معدلات دوران العمل والغياب

يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

- أ- معدلات النقل وتحويل الوظائف
- ب- معدلات الانتاجية
- ج- معدلات الاحلال
- د- معدلات التسرب الوظيفي

تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية ضمن ...

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

الجهة التي تتولى تقييم الأداء و التطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية هي ؟

- أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية
- ب- إدارة تنمية الموارد البشرية
- ج- إدارة علاقات الموظفين

د- إدارة الخدمات

إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟

1. التحليل الوظيفي
2. المسار الوظيفي
3. التطوير التنظيمي
4. الاستقطاب

إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة:

أ- تحليل الوظائف

ب- التطوير الوظيفي.

ج- التطوير التنظيمي

د- الاستقطاب

مهام إدارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن إدارة ...

- أ- تنمية الموارد البشرية
- ب- تخطيط الموارد البشرية
- ج- الخدمات
- د- علاقات الموظفين

وظيفة الاختيار تابعة :

أ- لإدارة الرواتب والأجور

ب- لإدارة تنمية الموارد البشرية

ج- لإدارة تخطيط الموارد البشرية

د- لإدارة علاقات الموظفين

وظيفة تقييم الوظائف تابعه :

أ- لإدارة الرواتب والاجور

ب- لإدارة تنمية الموارد البشرية

ج- لإدارة تخطيط الموارد البشرية

د- لإدارة علاقات الموظفين

يندرج تصميم و تحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية ضمن الوظائف ؟

لاتنسوا كلامي هنا ذاكرو جميع الوظائف التخصصية والكتابية والقيادية
والسؤال دا مكرر من نفس الجزئية فى أربع نماذج

- أ- الكتابية
- ب- التخصصية
- ج- القيادية

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

1. التخصصية
2. الكتابية

3. القيادية
4. السكرتارية

إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة ؟

- أ- مستشار
ب- موجه
ج- مشغل حاسبات
ح- مدير قسم

يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى ؟

- أ- المهارات الإنسانية
ب- المهارات الفنية
ج- المهارات السلوكية
ح- مهارات بناء الذات
د- السكرتارية

تدرج مهارة الاتصال و التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

- أ- الفنية
ب- السلوكية
ج- التقنية
د- الفكرية

تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ؟

1. التنبؤ
2. اتخاذ القرار
3. التحفيز
4. التحكم في تقنية المعلومات

تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

1. المهارات الفنية
2. المهارات الإدراكية
3. المهارات السلوكية
4. المهارات التخصصية

تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

1. المهارات الفنية
2. المهارات الإنسانية
3. المهارات السلوكية
4. المهارات الفكرية

سيم سيم كلام فوق ذاكرو جميع الأمثلة على المهارات والسؤال طبق الأصل متكرر ☺

من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ؟

- أ- تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
- ب- تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
- ج- تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
- د- عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية ؟

- أ- الاستماع والإنصات الجيد
- ب- الصرامة في المعاملة
- ج- العلاقات المحدودة مع الغير
- د- تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين

قيادة المورد البشري تتمثل في

- أ- القدرة على الإنصات
- ب- الحزم والصرامة
- ج- العلاقات المحدودة مع الآخرين
- د- المتابعة اللصيقة للموظفين

شوفو السؤال اللي قبلو غير بس في العبارات وممكن يجبلنا خاصية تانية

المحاضرة الثالثة

التحليل الذي يهدف إلى تحديد المستوى المطلوب من الأداء و المهارات المطلوبة في تدريب هو ؟

- أ- التحليل البيئي
- ب- التحليل التنظيمي
- ج- تحليل الوظائف
- ح- تحليل الأفراد

يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لها ؟

- أ- تخصيص الوظائف
- ب- تصنيف الوظائف
- ج- تحليل الوظائف
- د- ممارسة الوظائف

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

- أ- تخصيص الوظائف
- ب- تصنيف الوظائف
- ج- ممارسة الوظائف
- د- لا توجد الاجابة الصحيحه

تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد نوعية الأفراد المناسبين لشغلها ...

- أ- بواجبات شغل الوظائف
- ب- بمسؤوليات الوظائف
- ج- بتحليل الوظائف
- د- بتطوير الوظائف

يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟

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

يركز خبراء الموارد البشرية اثناء جمعهم للمعلومات الخاصه بتحليل الوظائف على:

- أ- مواصفات شاغل الوظيفة
- ب- تقدير العمال المطلوبه
- ج- تحليل سوق العمل
- د- لاتوجد الاجابة الصحيحه

تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

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

من ضمن متطلبات تحليل الوظائف تحديد مؤهلات شاغل الوظيفة والتي تعني

- أ- الدرجة العلمية لصاحب الوظيفة
- ب- الخبرة التدريبيه
- ج- البرامج التطويرية
- د- الوظائف الاشرافية المماثلة

لذا ذكرنا جزئية شاغل الوظيفة الترم اليه فاته كان عرفنا نجواب لانه الدكتور
دانما يركز على نفس الجزئية ومايخرج عنها الا قليل جدا

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- لاتوجد الاجابة الصحيحه

من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تدريب الموارد البشرية :

- أ- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب- تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات الوظيفية

ج- تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة
د- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

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

من ضمن خطوات عملية تحليل الوظائف :-

- أ- تحديد مصادر المعلومات
- ب- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- ج- تحليل ومراجعة المعلومات
- د- توصيف الوظائف

جميعها صحيح خلوه سؤال حفظ للخطوات ☺

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 اجابة صحيحة

نتائج تحليل العمل في استقطاب الموارد البشرية ينص على

- أ- تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة
- ب- تحديد مصادر جذب الموارد البشرية
- ج- المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة
- د- تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة

نفس السؤال السابق مع تغيير في الألفاظ ☺

الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ؟

- أ- تحديد مصادر المعلومات
- ب- تحديد الهدف
- ج- تحديد المعلومات المراد تحليلها
- د- تحديد الأجور والمكافآت

استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية ..

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

تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

- أ- عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف
- ب- عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف
- ج- عملية متوازية مع عملية تحليل الوظائف
- د- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

توصيف الوظائف:

نفس السؤال السابق بس غير الخيارات ☺

- أ- أكثر تفصيلا من تحليل الوظائف
- ب- أكثر اختصارا من تحليل الوظائف
- ج- متطابق مع تحليل الوظائف
- د- لا توجد إجابة صحيحة

العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو ؟

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

جاب سؤال ثاني من نفس الجزئية ☺

بطاقة توصيف الوظيفة هي

- أ- معلومات عن الوظيفة
- ب- قرار التعيين
- ج- الفحص الطبي
- د- بيانات الرئيس المباشر

تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ؟

- أ- عملية مستمرة بالمنظمة
- ب- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها
- ج- مرة واحدة كل سنة
- د- مره واحدة عند تأسيس المنظمة

تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ؟

- أ- يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها
- ب- يعملون على وظيفة واحدة
- ج- مؤهلين للعمل على وظائف متعددة
- د- لا يمتلكون أية مهارات

تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى 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 إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

المحاضرة الرابعة

يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا بمجال تخطيط الموارد البشرية ؟

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

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 مواجهة الظروف البيئية المتغيرة
د- تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هو ؟

- أ- طبيعة المنتج وخصائصه
ب- الموقع الجغرافي
ج- التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
د- الأنظمة والتشريعات الحكومية

من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية ؟

- أ- دلفي
ب- تحليل الاتجاه
ج- التقدير على أساس مراكز العمل
د- التجربة و الخطأ

من الأساليب 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

من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية

- أ- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل

السؤال دا كان مكتوب اساليب غير كمية بس الواضح إنه خطأ مطبعي لأنه ثلاثة اجابات غير كمية ووحدة بس كمية فمنطقي إنه يقصد الكمية

- ب- طريقة المعادلات الكمية
- ج- طريقة تحليل النسب
- د- طريقة دلفي

واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

- أ- تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية
- ب- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمررون في كل وظيفة
- ج- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
- د- تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم إلى خارج المنظمة

واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ..

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

من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي :

- أ- طرائق الاحلال
- ب- سوق العمل
- ج- الجامعات
- د- مكاتب العمل

في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجا المنظمة إلى؟

- أ- تخفيض ساعات العمل
- ب- تشجيع التقاعد المبكر
- ج- تحسين نظام الأجور والحوافز
- د- تخفيض عمليات التوظيف

من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية ؟

مكرر بالحرف بس ممكن يجيب أسلوب ثاني من أساليب مواجهة العجز

- أ- تخفيض ساعات العمل
- ب- تمديد سن التقاعد
- ج- التخفيض في الأجور
- د- الزيادة في الرواتب والأجور

في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى ؟

- أ- مصادر جديدة للتوظيف
- ب- إطالة سن التقاعد
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- ح- تخفيض عمليات التوظيف

تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها بالجوع إلى ؟

- أ- مصادر جديدة للتوظيف
- ب- زيادة عمليات التوظيف
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- د- تخفيض سن التقاعد

المحاضرة الخامسة

من قواعد الاستقطاب ؟

- أ- حفظ البيانات والمعلومات لا مركزياً
- ب- التنوع في أساليب الاستقطاب
- ج- التنوع في استراتيجيات الاستقطاب
- د- مركزية الاستقطاب

تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في ؟

- أ- حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي
- ب- تنوع استراتيجيات الاستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة
- ج- الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب
- د- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

من مميزات الاستقطاب الداخلي ؟

- أ- تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكاراً وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط
- ب- تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- ج- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- د- كونه سبباً في التطوير والابتكار بالمنظمة

من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟

- أ- ارتفاع تكلفته
- ب- نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المستقطبين
- ج- شح المعلومات عن المرشحين
- د- عدم انسجام العامل مع بينته وثقافة المنظمة

من عيوب الاستقطاب الداخلي

- أ- إثارة الحساسية بين العاملين
- ب- ارتفاع التكاليف
- ج- أ-ب صحيحة
- د- لا توجد إجابة صحيحة

مكرر مع تغيير الخيارات

من ابرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ؟

- أ- ارتفاع تكلفته
- ب- شح ونُدرة المعلومات الكافية عن المرشحين
- ج- عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- د- وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة

واحدة من الاتي ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي :

- أ- تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا 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

احد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو ؟

- أ- الرغبة في تنوع المعارف والمهارات
- ب- انفتاح المنظمة على البيئة
- ج- عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة
- د- تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة

يتم الاعلان عن الوظائف الداخلية عن طريق **لم أجد إجابة** ⊗

- أ- سوق العمل
- ب- مواقع الانترنت يخص الاستقطاب الخارجي
- ج- طرق الاحلال شبكة بيانية توضح الوظائف الحالية ومن شاغلها ومن سيشغلها لاحقا وليست اعلان
- د- الاعلانات في الصحف ممكن يقصد الاعلانات في المنظمة وليس الصحف لأنها وسيلة استقطاب خارجية

يلاحظ أن 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 وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

من مزايا الاستقطاب الخارجي ؟

- أ- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
- ب- التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
- ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- د- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

الاستقطاب 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

الاعلان عن طلب شغل وظيفة يتضمن

- أ- واجبات شغل الوظائف
- ب- مسؤوليات الوظائف
- ج- تحليل الوظائف
- د- تطوير الوظائف

(3) سؤال جديد ومالقيتو في المحتوى بس اعتمدنا إجابة أبو رakan 😊

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

- أ- مكاتب التوظيف
- ب- مكاتب الاستقطاب الاستشارية
- ج- مكاتب التوظيف بالمنظمات
- د- مكاتب العمل

يتم التفاوض على الأجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ؟

- أ- الاستقطاب
- ب- الاختيار
- ج- التوظيف
- د- التدريب

لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي تستخدم المنظمة اختبارات ؟

- أ- القدرات والاستعداد
- ب- نماذج لأداء
- ج- الشخصية
- د- الانجاز أو المعرفة الفنية

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

- أ- اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية
- ب- اختبارات نماذج الأداء
- ج- اختبارات القدرات والاستعداد
- د- اختبارات الشخصية

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

- أ- اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية
- ب- اختبارات الشخصية
- ج- اختبارات نماذج الأداء
- د- اختبارات الذكاء

مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية ؟

- أ- التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم
- ب- الخروج بحكم سريع على المترشح
- ج- التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح
- ح- إعداد معايير موحده لتقييم المترشحين

واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الاختبار ...

- أ- التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من 14 ساعة في اليوم
- ب- التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة
- ج- التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلاً
- د- التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار

واحدة من الآتي ليست من ضمن الأخطاء شائعة في المقابلات:

- أ- الحكم السريع على المتقدم ايجابياً او سلبياً
- ب- البحث عن نقاط القوة في المترشح
- ج- التأثر بهالة المترشح
- د- خطأ الاسئله المخرج

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

- أ- اعتماد الذاتية في اجراءات الاختيار
- ب- التوازن في عملية الاختيار
- ج- اعداد معايير موحده للاختبارات
- د- السرية في اجراء الاختبارات

المحاضرة السادسة

من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل ؟

- أ- تحديد الحد الأدنى للأجور
- ب- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن إن تمنحها المنظمة
- ج- إطالة عملية التفاوض
- د- عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض

تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟

تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى ؟

- أ- تحليل الوظائف
- ب- توصيف الوظائف
- ج- التهيئة الميدنية
- د- المقابلة الميدنية

تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة :

- أ- الاستقطاب
- ب- الاختيار
- ج- التهيئة
- د- الإجابة الصحيحة غير موجوده

واحدة من الآتي 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 الجديد

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

واحدة من الآتي ليست من برامج التهيئة المبدئية ...

- أ- تعريف العامل الجديد بالعامل القديم
- ب- تعريف العامل القديم بالعميل الجديد
- ج- تعريف العميل القديم بالعامل الجديد
- د- تعريف العميل القديم بالعميل الجديد

واحدة من الآتي ليست من برنامج التهيئة

- أ- تعريف العامل بالبرامج التدريبية له
- ب- تعريف العامل بزملائه المحالين على التقاعد
- ج- تعريف العامل بمكان عمله
- د- تعريف العامل بزملائه المنافسين له في منظمة أخرى

نفس السؤال مع تغيير الخيارات

المحاضرة السابعة

ينص التدريب على

- أ- محاكاة الواقع
- ب- المهارات اللازمة لاتقان عمل معين
- ج- التنوع في البرامج
- د- التطوير

(4) سؤال جديد

العملية التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات الموظف

- أ- التطوير

5) بيغى يلخبطنا جاب تعريف للتدريب فوق غير وجاب الثاني في نفس النموذج بس سؤال ذكرني بالزول ⊗

- ب- التدريب
- ج- التقييم
- د- التهيئة

يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي التعليم) ؟

- أ- يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات
- ب- يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
- ج- يحسن من قدرات الفرد ويتمي مهاراته
- د- يتم عادة في خلال مدة قصيرة

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

نفس السؤال مع اختلاف العبارات

يساعد التعليم في

- أ- زيادة الخبرة الفردية
- ب- زيادة المعارف والعلوم العامة
- ج- تحسين المهارات لعمل معين
- د- كسب علاقات اجتماعية

يعتبر التدريب نشاطاً لزيادة الأداء الوظيفي يحتاجه ؟

- أ- كل العاملين
- ب- بعض العاملين
- ج- أغلب العاملين
- د- العاملون الجدد فقط

يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ؟

- أ- يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب
- ب- يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب
- ج- يتناسب طردياً مع الإنفاق الفعلي على التدريب
- د- يغطي الإنفاق الفعلي على التدريب وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة

واحدة من الاتي ليست من مبادئ التدريب :

- أ- دعم الادارة الاشرافية لعملية الاختيار
- ب- تركيز جهود التدريب على حل المشكلات
- ج- تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب
- د- اقتناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب

واحد 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

واحد من الأنواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية وهو ؟

- أ- احتياجات المنظمة
- ب- احتياجات فريق العمل
- ج- احتياجات الوظائف
- ح- احتياجات السلطات

نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو ؟

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

ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى ..

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

ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى ..

- 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

تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة بسبب

- أ- تحديد مشكلات متوقعة في المنظمة
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الاداء
- ج- تحديد نقاط القوة لدى الموظف
- د- معرفة واقع سوق التدريب

جاء أسئلة من نفس الجزئية السنوات السابقة

تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في .

الاساليب المستخدمة في التدريب تدرج ضمن احدى المراحل التالية :-

جاب سؤاليين مختلفين لنفس الاجابة والخيارات

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

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

يضم التدريب على رأس العمل ؟

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

تتمثل إحدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ؟

- أ- التدوير
- ب- التوسيع الوظيفي
- ج- التدريب الوظيفي المبرمج
- د- التدريب في مقر المنظمة

إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن ...

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

المحاضرة الثامنة

تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به ؟

- أ- بالتقويم الإداري
- ب- بالتقويم المنهجي
- ج- بتقويم الأداء

د- بتقويم العمليات

تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه إلى ؟

- أ- الأداء
- ب- جودة الأداء
- ج- تقويم الأداء
- د- الأداء الفعال

تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في:

- أ- أهداف توجيهية
- ب- أغراض البحث العلمي
- ج- أهداف تنظيمية
- د- لا توجد إجابة صحيحة

أهداف عملية التقويم جات عليها أسئلة في ثلاث نماذج بس بصيغ مختلفة

يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن ؟

- أ- الأهداف الإدارية
- ب- أهداف التنمية المحلية
- ج- أهداف التوجيه والإرشاد
- د- أهداف البحث العلمي

ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج إعادة النظر في إجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد ...

- أ- أهداف التوجيه
- ب- الأهداف الإدارية
- ج- أهداف البحث العلمي
- د- أهداف التدريب

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

- أ- أهداف التوجيه
- ب- الأهداف الإدارية
- ج- أهداف البحث العلمي
- د- أهداف التدريب

يندرج إبراز نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن ؟

- أ- أهداف التوجيه والإرشاد
- ب- أهداف التنمية القومية
- ج- أهداف البحث العلمي
- ح- الأهداف الإدارية

تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الأداء في ؟

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ب- تحديد متطلبات التقويم وأهدافه
- ج- تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلا
- ح- تحديد معايير مسبقا للمقارنة

طريقة تقييم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقييم الأداء الأخرى هي ؟

- أ- طريقة التوزيع الإجمالي
- ب- طريقة المزيج التقييمي
- ج- طريقة التوزيع الإجمالي
- د- طريقة التدرج البياني

طريقة تقييم الأداء القائمة على أساس مقارنة الفرد بغيره (الأحسن و الأقل كفاءة) هي ؟

- أ- طريقة التدرج البياني
- ب- طريقة الترتيب
- ج- طريقة قائمة الاختيار
- ح- طريقة الإدارة بالأهداف

طريقة تقييم الأداء المستندة على ملاحظة وتقييم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي ؟

1. طريقة الوقائع الحرجة
2. طريقة الاختيار الإجمالي
3. طريقة التقرير المكتوب
4. طريقة الترتيب

طريقة تقييم الأداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة

- أ- الوقائع الحرجة
- ب- قائمة الاختيار
- ج- الاختيار الإجمالي
- د- التوزيع الإجمالي

طريقة تقييم الأداء التي تصف أداء العمل في عبارات ثنائيات هي طريقة ..

- أ- الوقائع الحرجة
- ب- الترتيب
- ج- الاختيار الإجمالي
- د- التوزيع الإجمالي

تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء إلى الوصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الأداء الوظيفي ...

- أ- وضع الأهداف ومعايير الأداء

- ب- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ج- تدريب المشرفين على التقويم
- د- مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

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

- أ- تحديد مجالات تطوير الأداء
- ب- مناقشة طرق التقويم مع الموظفين
- ج- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

تحفيز الموظفين يتم ضمن الخطوة التالية

- أ- تحديد مجالات تطوير الاداء
- ب- مناقشة طرق تقويم الاداء مع الموظفين
- ج- الرقابة الذاتية
- د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

نفس الجواب بس غير في صيغة السؤال يعني من نفس الجزئية

واحدة من الآتي ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء ؟

- أ- تأثير الهالة
- ب- الميل للوسطية
- ج- التأثير الإداري
- د- عدم التشدد

العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم هو ؟

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

من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء؟

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين
- ج- عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- د- ضمان حق الموظف في رفع النظم

من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم ؟

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- ج- أن نتجنب نهائياً الاعتماد على الرئيس المباشر
- ح- ألا نتعمد اعتماداً مطلقاً على الرئيس المباشر

عادة تسند مهمة تقييم اداء الموظف إلى

(6) سؤال جديد

- أ- المدير العام
- ب- الرئيس المباشر
- ج- مدير الموارد البشرية
- د- رئيس القسم

واحدة من الآتي ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم ؟

- أ- قيام الموظفين بتقييم أداء رؤسائهم
- ب- قيام زملاء بتقييم أداء زملائهم
- ج- قيام الموظف بتقييم أدائه
- د- قيام الموظفين بتقييم أداء العملاء

تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم عن اهتمام جديد يتعلق ؟

- أ- بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
- ب- بتقويم الموظفين لأداء عملائهم
- ج- بتقويم المدراء لأداء عملائهم
- د- بتقويم الموظفين لأداء زملائهم

من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ؟

- أ- الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ب- الانتقاد الشخصي للمقابل
- ج- عرض الجوانب الايجابية والسلبية
- د- اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية ؟

- أ- الميل إلى الواسطية في التقييم
- ب- مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ت- عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ث- البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

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

مما ينصح به في مقابلات تقويم الأداء ؟

- أ- عرض الجوانب الايجابية والسلبية
- ب- عرض الجوانب الايجابية دون السلبية

- ج- عرض الجوانب السلبية دون الايجابية
- د- عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية

من اجل مقابلات تقويم أداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب ؟

- أ- عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقويم الأداء الخاص بهم
- ب- الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل
- ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه
- د- توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابلته

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

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

أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري

- أ- معرفة النقاط السلبية لدى الموظف
- ب- تحديد احتياجات الموظف
- ج- ابلاغ الموظف بنقاط الضعف لديه
- د- مقارنة الموظف بزملائه

مكرر من نفس الجزئية واختلاف في الخيارات

المحاضرة التاسعة

العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي ؟

- (1) توصيف الوظائف
- (2) تقييم الوظائف
- (3) تحليل الوظائف
- (4) تطوير الوظائف

تقييم الوظائف هي

- أ- ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها
- ب- تحديد متطلبات الوظيفة
- ج- لا توجد إجابة صحيحة

مكرر لكن عكس السؤال

د- جميع ما سبق صحيح

واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف؟

- أ- توخي العدالة في نظام الأجور
- ب- الفصل في نزاعات وشكاوي الأجور
- ج- وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء
- د- التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور

تهدف عملية تقييم الوظائف الى :

- أ- تحديد الموظفين الذين يجب ان يدفع لهم اجراً اعلى من غيرهم
- ب- تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجراً اعلى من سواها
- ج- تحديد المساهمين الذين يجب ان يدفع لهم ربح اعلى من غيرهم
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

من اجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فان الصفة السائدة في المنظمات عي إسنادها الى ؟

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

الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو ؟

- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت
- ب- توخي العدالة في نظام الأجور
- ج- افصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
- د- تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام

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

- أ- الشهادة العلمية
- ب- المركز الاجتماعي
- ج- المسؤولية
- د- المظهر اللائق

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 والوقت

من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم التوظيف ...

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

طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف تنص على

- أ- الشهادة العلمية
- ب- المنصب الاجتماعي
- ج- الجهد البدني
- د- المظهر العام

نفس السؤال وغير في اللفظ الاجابة لكن نفس المعنى

المحاضرة العاشرة

تبرز أهمية الأجر بالنسبة للموظف كونه ؟

- أ- وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية
- ب- لا يشكل عبئاً على أصحاب المصلحة
- ج- لا يتعارض مع الأنظمة
- ح- يتطور مع زيادة الخبرة والمسؤولية وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة

الأجر العادل من وجه نظر العامل :

- أ- الأجر الذي يلبي مطالب الحياة الأساسية
- ب- احد عناصر التكاليف
- ج- الأجر الصافي المدفوع
- د- الإجابة الصحيحة غير موجودة

المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو ؟

- أ- الراتب
- ب- الأجر النقدي
- ج- الأجر القاعدي
- د- العلاوة

الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع هو ؟

- أ- الأجر الاسمي
- ب- الأجر الرسمي
- ج- الأجر الحقيقي
- ح- الأجر القاعدي

الأجر الحقيقي هي

- أ- الاجر الاجمالي

سؤال من نفس الجزئية جات منه أسئلة سابقا

- ب- الأجر الاجمالي - الخصومات
- ج- الأجر الاجمالي + الخصومات
- د- لا توجد اجابة صحيحة

واحد من الآتي ليست له علاقة بالأجر الأساسي ؟

- أ- الأجر النقدي
- ب- الأجر الصافي
- ج- الأجر الحقيقي
- ح- الأجر الإجمالي وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة

واحدة من الآتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا؟

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

واحدة من الآتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور؟

- أ- الريادة في تحديد الأجور في سوق العمل
- ب- المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل
- ج- التأخير عن مستويات الأجور السائدة في السوق
- د- عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب أن تراعي في تحديد هيكل الأجور ؟

- أ- الإمكانيات المالية للمنظمة
- ب- فرص الترقية والمزايا المالية
- ج- واجبات ومسؤوليات الوظيفة
- ح- معدلات الأجور في المنظمات الأخرى

من أسباب تدخل الدولة في تنظيم الأجور ؟

- أ- حماية الاقتصاد الوطني
- ب- توفير ظروف عمل مريحة
- ج- جذب الكفاءات الإدارية
- د- تخفيض تكاليف الأجور في المنظمات

يتم التدخل الحكومي في الأجور من خلال ؟

- أ- تحديد الحد التنافسي للأجور
- ب- تحديد الحد المتوسط للأجور
- ج- تحديد الحد الأدنى للأجور
- د- تحديد الحد الممكن للأجور

يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة ؟

- أ- الاعتبارات التنظيمية
- ب- الاعتبارات الإدارية
- ج- الاعتبارات الاجتماعية
- ح- الاعتبارات الاقتصادية

الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات ...

- أ- الاجتماعية
- ب- الاقتصادية
- ج- التنظيمية
- د- الإدارية

من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للأجور في المنظمة :

- أ- معدلات الاجور المماثلة
- ب- تكاليف المعيشه
- ج- عوامل العرض والطلب
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

واحدة من الاتي لا تدخل ضمن خطوات تحديد الاجور

- أ- تحديد عدد الافراد الموجودين حاليا
- ب- تحديد عدد سنوات الخبرة
- ج- تحديد عدد ساعات العمل
- د- تحديد حجم الاعمال المطلوبة

(7) سؤال جديد

المحاضرة 11

تشير الترقيّة إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد إلى ؟

- أ- المسار الوظيفي
- ب- التطوير الوظيفي
- ج- الأمن الوظيفي
- ح- تصميم المسار الوظيفي

تعرف عملية الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ؟

- أ- التطوير الوظيفي
- ب- التحليل الوظيفي
- ج- تخطيط المسار الوظيفي

د- التخطيط الوظيفي

يعتبر التطوير الوظيفي ؟

- أ- مرحلة من مراحل المسار الوظيفي
- ب- مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي
- ج- مرحلة من مراحل النمو الوظيفي
- ح- عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي

تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود إلى ؟

- أ- التطوير الوظيفي
- ب- النمو الوظيفي
- ج- المسار الوظيفي
- د- الأمن الوظيفي

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

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

- أ- مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي
- ب- مرحلة إعداد المسار الوظيفي
- ج- مرحلة متابعة المسار الوظيفي
- د- مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية

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 والتميز
- ح- اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز

واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ؟

- أ- يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية
- ب- يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها
- ج- غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقيّة

د- غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف

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

- أ- يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل
- ب- يعتمد على ذاته في تطوير العمل
- ج- يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين
- د- يشارك الآخرين تجاربه

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

تخطيط المسار الوظيفي ينص على

- أ- التطوير المبرمج للموظف
- ب- البرامج التدريبية الخاصة بالموظف
- ج- تخطيط أداء الموظف وفعالية وظيفته
- د- استقرار الموظف والوظيفة

جات جزئية تخطيط المسار الوظيفي في السنوات السابقة لو
ذاكرنا الأسئلة بجزئيتها راح نحل السؤال بإذن الله

المسار الوظيفي يعد ضمن ادارة

- أ- تنظيم الموارد البشرية
- ب- تخطيط الموارد البشرية
- ج- تطوير الموارد البشرية
- د- سياسات الموارد البشرية

السؤال مو جديد بس الخيارات جديدة معروف المسار ضمن ادارة علاقات الموظفين
يمكن هنا يقصد تخطيط المسار الوظيفي وهو ضمن تحليل الوظائف اللي هي أصلا
ضمن تخطيط الموارد البشرية صراحة لفئة طويلة بس اللي يشغلو انه الخيارات اللي
مع التخطيط كلها مستبعدة وربنا ينصرونا عليك يالدوغان ☺

المحاضرة 12

تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يتفق عليه الطرفان

- أ- بالمحاكمة
- ب- بالتحكم
- ج- بالتحكيم
- د- بالحوكمة

المحاضرة 13

واحدة من التالي ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع و الخدمات ؟

- 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 الإدارة والموظفين

واحدة من الاتي ليست من شروط فعالية برنامج المنافع والخدمات :

- أ- ان تكون هناك لها عوائد تغطي تكاليفها
- ب- ان تلبى احتياجات اغلب الموظفين
- ج- ان تكون متناسقه مع التشريعات والانظمة الحكومية
- د- ان تلبى احتياجات اغلب العملاء

من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ؟

- أ- الإجازات والعطلات
- ب- الشراء المنخفض السعر
- ج- الإجازات الاستثنائية
- ح- العطل المرضية

واحدة من التالي ليست من أسباب قيام المنظمات بتوفير الأمن و أسلامه للموظفين ؟

- أ- الأسباب الاقتصادية
- ب- الأسباب الشخصية
- ج- الأسباب الأخلاقية
- ح- الأسباب النظامية

تدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة ؟

- أ- بالوظيفة
- ب- بالعامل
- ج- بتصميم الوظيفة
- د- بالمسؤول عن الوظيفة

من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل ؟

- أ- الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل
- ب- المناخ التنظيمي
- ج- الاستخدام غير الأمن للمعدات
- د- الإرهاق بفعل العمل

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 اداء العاملين

المحاضرة 14

واحدة من التالي ليست من أهداف نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- أ- جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- ب- المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفعالية العنصر البشري
- ج- تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الإنتاج في المنظمة
- د- توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية

نفس السؤال السابق مع اختلاف الصيغة في السؤال

واحدة فقط يمكن تضمينها في نظام معلومات الموارد البشرية

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

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

نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من المزايا منها

- أ- تخفيض تكلفة الانتاج
- ب- تخفيض تكاليف رسوم الاستقطاب
- ج- ارتفاع تكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام
- د- تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية

مكرر مع اختلاف الخيارات

من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- أ- ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام
- ب- تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية
- ج- عدم إمكانية استخدامه لأساليب مالية أو فنية وبمؤخر الإجابة الصحيحة غير موجودة
- د- عدم استخدامه لأساليب علمية

نظام 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 انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية

المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي ؟

- أ- تحديد متطلبات التشغيل
- ب- تحديد المتطلبات الهندسية والفنية
- ج- اختيار بديل التصميم المناسب
- د- تحديد الأهداف المرجوة من العملية

من سلبيات استخدام مكنية(النظام الآلي)الموارد البشرية ؟

- أ- التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين
- ب- تقليل الرسائل الكتابية
- ج- تقليل الرسائل التليفونية
- د- إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني

تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام مكنية (النظام الآلي)الموارد البشرية في ؟

- أ- التصميم الأولي للنظام
- ب- دراسة الجدوى
- ج- الدراسة الهندسية
- د- اختبار النظام

الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول الى نظام مكنية (النظام الآلي) الموارد البشرية هي :

- أ- التصميم الأولي للنظام
- ب- دراسة الجدوى
- ج- الدراسة الهندسية
- د- اختبار النظام

تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن ؟

- أ- وجود اختلاف جوهري بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ب- عدم وجود علاقة بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية
- د- تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية