

المحاضرة الاولى

١. إدارة الأفراد (.....) تتولى مساعدة الإدارات في القيام بوظائف الأفراد مثل توفير إحتياجاتهم من القوى العاملة؟

١ - كقسم

ب - كوحدة

ج - كوظيفة

د - كإدارة

٢. (.....) تعني ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت؟

١ - قوة عمل منجزة

ب - قوة عمل منتجة

ج - قوة عمل فعالة

د - قوة عمل سريعة ودقيقة

٣. يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟

١ - التحول من الدور التنفيذي الإستشاري إلى الدور الإستشاري

ب - التحول من الإستشاري إلى الدور التنفيذي الإستشاري

ج - التحول من التخطيطي إلى الدور الرقابي

د - التحول من الرقابي إلى الدور التخطيطي

٤. ترى (.....) أن الأفراد أصل من أصول المنظمة والإنفاق عليهم يمثل إنفاقاً استثمارياً؟

١ - منهج الإدارة العلمية

ب - إدارة الموارد البشرية

ج - مدرسة العلاقات الإنسانية

د - إدارة الأفراد

٥. هدف (.....) تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة ولا مانع من تلبية بعض رغبات الأفراد؟

- ١ - منهج الإدارة العلمية
- ب - إدارة الموارد البشرية
- ج - مدرسة العلاقات الإنسانية
- د - إدارة الأفراد

٦. يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟

- ١ - التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة
- ب - التحول في الشركاء الإستراتيجيين
- ج - التحول في أدوات الإنتاج في المنظمة
- د - التحول في التنافسية تجاه المنافسين

٧. يقصد بإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية؟

- ١ - الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجالات الموارد البشرية
- ب - الممارسات الكلامية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية
- ج - الممارسات التوجيهية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية
- د - الممارسات الكتابية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

٨. (.....) تمثل توجيهات أو قواعد إرشادية ومساعدة المديرين في تحقيق الأهداف وتحدد ما هو مقبول وما هو غير

مقبول من السلوكيات؟

- ١ - قواعد عمل إدارة الموارد البشرية
- ب - رسالة إدارة الموارد البشرية
- ج - سياسات إدارة الموارد البشرية
- د - خطط إدارة الموارد البشرية

يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية؟ سؤال واجب

- أ- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة.
- ب- التحول في المفاهيم تجاه الشركاء الاستراتيجيين.
- ج- التحول في المفاهيم تجاه أدوات الإنتاج في المنظمة.
- د- جميع ما ذكر صحيح.

المحاضرة الثانية

١. من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية؟

١ - تنظيم الموارد البشرية

ب - علاقات الموظفين

ج - رقابة الموارد البشرية

د - قيادة الموارد البشرية

٢. من مهام (.....) تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات؟

١ - تخطيط الموارد البشرية

ب - تنسيق الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية

د - توجيه الموارد البشرية

٣. شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين للمنظمة يندرج ضمن؟

١ - تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية

ب - توجيه الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية

د - رقابة الموارد البشرية

٤. من أنشطة رقابة الموارد البشرية؟

١ - تقويم إجراءات وقواعد العمل

ب - تقويم كفاءة آلات الإنتاج

ج - تقويم مصاريف المنظمة

د - تقويم البيئة الخارجية للمنظمة

شرح المهام والأعمال المطلوبة للعاملين للمنظمة يندرج ضمن؟ سؤال واجب

١ - تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية

ب - توجيه الموارد البشرية

ج - تنظيم الموارد البشرية

د - رقابة الموارد البشرية

المحاضرة الثالثة

١. في مجال (.....) تساعد نتائج تحليل العمل في تحديد المادة التدريبية والبرنامج التدريبي المطلوب لشغل الوظيفة؟

ا - تخطيط المسارات الوظيفي

ب - إستقطاب الموارد البشرية

ج - تدريب الموارد البشرية

د - تخطيط الموارد البشرية

٢. من السمات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها شاغل الوظيفة جميع الإجابات التالية ما عدا؟

ا - حب المال

ب - الأمانة

ج - الطموح

د - الإخلاص

٣. يتم إجراء تحليل للعمل في جميع الحالات التالية ما عدا؟

ا - عند تغيير المدير العام للمنظمة

ب - عند إستحداث وظائف وأعمال لأول مرة

ج - عند إدخال تغييرات جديدة على مضمون الوظيفة

د - عند تأسيس المنظمة لأول مرة

تكمن أهمية تحليل الوظائف في ؟ سؤال واجب

أ- تحديد اطار العمل المطلوب من كل فرد

ب- تطوير أداء المدراء و المشرفين

ج- تحسين بيئة العمل

د- لا شئ مما سبق

المحاضرة الرابعة

١. من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية؟

ا - الموقع الجغرافي

ب - أوضاع المتنافسين

ج - ظروف سوق العمل

د - الظروف السياسية

جميع الخيارات التالية تعتبر من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط

الموارد البشرية ما عدا ؟ سؤال واجب

أ- أوضاع المنافسين

ب- ظروف سوق العمل

ج- الأوضاع الاقتصادية العامة

د-المركز المالي للمنظمة

المحاضرة الخامسة

١. من الأساليب الغير كمية لتقدير الطلب؟

ا- طريقة تحليل الإتجاه

ب - طريقة التجربة والخطأ

ج - طريقة تحليل معامل الارتباط

د - طريقة تحليل المعدلات

٢. إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للإحتياجات من العمالة فإن المنظمة تلجأ إلى؟

ا - تحسين نظام الأجور والحوافز

ب - تسريح الموظفين

ج - تخفيض ساعات العمل

د - إيقاف عملية تخطيط الإحتياجات البشرية

المحاضرة السادسة

١. تعد عملية مراجعة المعلومات وتطويرها أو تعديلها حسب الظروف ضمن أي من القواعد الإستقطاب التالية؟

١ - دراسة أوضاع سوق العمل

ب - مركزية سياسة الإستقطاب

ج - المراجعة الشاملة لقواعد الإستقطاب

د - التحليل المنظم لمصادر الإستقطاب

٢. تلجأ المنظمات إلى الإستقطاب الداخلي في حالة؟

١ - عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية

ب - وجود فائض من مواردها البشرية

ج - وجود توازن في توزيع مواردها البشرية

د - وجود نقص في مواردها البشرية

٣. جميع الإجابات التالية من شروط المقابلة الفعالة ما عدا؟

١ - تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة

ب - التسلسل في توجيه الأسئلة

ج - المراجعة المسبقة لإستمارة طلب التوظيف

د - التركيز على الأسئلة الخاصة

٤. من مزايا الإستقطاب الداخلي؟

١ - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الإستغناء عنها

ب - يزود المنظمة بموارد بشرية جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة

ج - إنسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة

د - إحتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة

٥. لضمان العدالة والمساواة في عملية الإختيار؟

١ - إعداد المعايير الموحدة للإختبارات والمقابلات والإجراءات

ب - العلنية في إجراء الإختيار

ج - البحث عن نقاط الضعف

د - البحث عن نقاط القوة

من معايير تقييم برنامج الاستقطاب ؟ سؤال واجب

أدرجة القناعة الحاصلة لدى المستقطبين

ب- دراسة أوضاع سوق العمل

ج- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب

د - مركزية سياسة الاستقطاب

المحاضرة السابعة

١. التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد من فوائد؟

أ - التدريب

ب - التعيين

ج - تقويم الأداء

د - التهيئة المبدئية

٢. من فوائد التهيئة المبدئية؟

أ - ارتفاع في تكلفة بداية العمل

ب - انخفاض في تكلفة بداية العمل

ج - لا علاقة بين التهيئة المبدئية وتكاليف العمل

د - إستقالة بعض الموظفين من عملهم

من فوائد برنامج التهيئة المبدئية ؟ سؤال واجب

أ- ثبات تكلفة بداية العمل

ب- انخفاض كفاءة وحماس الموظفين القدامى

ج- التخفيف من مشاعر القلق عند الموظفين الجدد

د- لا شئ مما سبق

المحاضرة الثامنة

١. (.....) يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة محددة؟

أ - التوسع الوظيفي

ب - التدوير الوظيفي

ج - التدريب الوظيفي المبرمج

د - التدريب غير المبرمج

٢. من إجراءات تهيئة المناخ والإعداد للتدريب؟

أ - معرفة تكاليف التدريب

ب - معرفة مقدمي البرامج التدريبية

ج - الإحتفاظ بمكاسب التدريب

د - إقامة التدريب خارج البلاد

٣. جميع الإجابات التالية تعتبر من طرق جمع البيانات عن تحديد الإحتياجات التدريبية للأفراد ما عد؟

أ - إختبارات المهارات

ب - مقابلات الموظفين

ج - المناقشات الجماعية

د - الندوات العامة

من وسائل التدريب المستخدمة خارج العمل ؟ سؤال واجب

أ- المحاضرة

ب- المحاكاة

ج- الوسائل السمعية والبصرية

د- جميع ما سبق

المحاضرة التاسعة

١. أي من التالي ليس من خطوات عملية تقويم الأداء؟ م ٩

ا - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

ب - مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

ج - تقويم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي

د - تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً

٢. من أسباب عدم القدرة على مقابلة متطلبات الأداء؟ م ٩

ا - نقص المستوى التعليمي

ب - عدم وضوح الأهداف

ج - تعدد مصادر الأمر

د - نقص المعلومات

٣. لكي يتم تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء يجب؟

ا - الإعتدال المطلق على الرئيس المباشر لأنه الأكثر خبره

ب - إختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة

ج - تعيين متخصصين بأسعار مكلفة لضمان جودة عملية التقويم

د - منع الموظف من الإعتراض على نتائج عملية التقويم

٤. تعتبر قرارات تجديد العقود أو إنهاؤها من (.....) لعملية تقويم الأداء؟

ا - الأهداف الإدارية

ب - أهداف التوجيه والإرشاد

ج - أهداف البحث العلمي

د - الأهداف المرصودة

من الاهداف الادارية لعملية تقويم الأداء؟ سؤال واجب

أ - قرارات تجديد العقود و إنهاؤها

ب- ابراز جوانب الضعف و القوة في أداء الموظفين

ج- التحقق من عملية الاستقطاب و الاختيار

د- تقييم أنظمة الحوافز و الرضا الوظيفي

المحاضرة العاشرة

١. من أهداف عملية تقييم الوظائف؟

- ١ - الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
- ب - تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجراً على من سواها
- ج - توكي العدالة في نظام الأجور الحالي
- د - التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

٢. ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها حيث يتم إختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم ترتب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعدياً أو تنازلياً وتسمي هذه الطريقة بـ؟

١ - طريقة الترتيب البسيط

- ب - = الدرجات
- ج - التصنيف الوظيفي
- د - طريقة مقارنة العوامل

٣. من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الإستخدام هي؟

- ١ - طريقة الدرجات
- ب - طريقة النقط
- ج - طريقة مقارنة العوامل
- د - طريقة التصنيف الوظيفي

٤. تحديد هيكل رسمي وثابت إستناداً إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة وهذا ما يمثل مرجعاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة يعتبر من؟

١ - أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

- ب - أهداف عملية تقييم الوظائف
- ج - مسئولية تقييم الوظائف
- د - طرق تقييم الوظائف

٥. من المواصفات التي يجب أن تتوفر في لجنة تقييم الوظائف؟

ا - لا يشترط أن تكون على علم شامل بالوظائف التي ستقيم في كافة أرجاء المنظمة

ب - أن تكون علم مسبق بالطرق المستخدمة في عملية تقييم الوظائف

ج - لا يشترط أن تكون ذات تنوع في الخبرات والخلفيات

د - أن تكون أعمار أعضاء اللجنة فوق الأربعين سنة

٦. تتطلب هذه الطريقة مقارنة المكونات الأساسية لكل وظيفة مع الوظائف الأخرى حيث أن عوامل المقارنة هي

المسؤولية، المهارة، الجهد العضلي والفكري وظروف العمل؟

ا - طريقة مقارنة العوامل

ب - طريقة الترتيب البسيط

ج - طريقة المقارنة الشاملة

د - طريقة التصنيف الوظيفي

٧. المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور والعمل على ربط فئات الوظائف بطريقة سليمة يعد من؟

ا - أسباب ومبررات تقييم الوظيفة

ب - أهداف عملية تقييم الوظائف

ج - مسئولية تقييم الوظائف

د - طرق تقييم الوظائف

تقوم فكرة هذه الطريقة على ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها وذلك باختيار أعلى و أدنى وظيفة ثم ترتيب بقية

الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تنازلاً أو تصاعدياً ؟ سؤال واجب

أ- طريقة الترتيب المنظم

ب- طريقة الترتيب البسيط

ج- طريقة النقاط

د- طريقة الدرجات

المحاضرة الحادية عشر

١. (.....) هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمله الفرد ولكنه لا يمثل الأجر المدفوع نقداً حيث أن

هناك مبالغ يجب خصمها من هذا الأجر؟

١ - الأجر

ب - الراتب

ج - الأجر النقدي

د - الأجر الحقيقي

٢. من العوامل المؤثرة في رسم الهيكل العام للأجور تكاليف المعيشة والحد الأدنى للأجور وهي من؟

١ - الإعتبارات الإجتماعية

ب - الإعتبارات التنظيمية والإدارية

ج - الإعتبارات الإقتصادية

د - الإعتبارات النفسية

٣. من الصور التي قد يأخذها التدخل الحكومي في تنظيم الأجور؟

١ - دعم المنظمات على حساب الموظفين

ب - حالة الخلاف بين المنظمة و الموظفين

ج - ارتفاع أسعار النفط في العالم

د - لا تتدخل الحكومة في تنظيم الأجور

المحاضرة الثانية عشر

١. من خطوات الإرشاد والتوجيه : التخطيط للتطوير الوظيفي وتعني؟

- ١ - يقوم الموظف والاموجه مجتمعين بمقارنة المعلومات وتقويمها ثمالوصول إلى إتفاق مشترك
- ب - يضع الموجه مع الموظف خطة العمل التي يتم بموجبها إعداد الموظفللمسار الوظيفي
- ج - الإلتحاق ببرامج التدريب والتعليم، والتدوير الوظيفي
- د - يقوم الموظف والموجه كل على حدة بتقييم الفرص المتاحة للنموالوظيفي

٢. من مسئولية الموظف تجاه تطوير مساره الوظيفي؟

- ١ - إكتشاف نفسه وقدراته وطموحاته ومكامن قوته وضعفه
- ب - استخدام نظام الإختبارات لإكتشاف المواهب
- ج - الإهتمام بنتائج الإعلانات الداخلية عن الموظف
- د - البحث عن واسطة لترقيته لوظيفه أفضل

٣. (.....) يعني البقاء لمدة طويلة في وظيفة مادون ترقية، أو نقل مكان أفضل؟

- ١ - الخبرة الوظيفية
- ب - الجمود الوظيفي
- ج - الثبات الوظيفي
- د - التنزير الوظيفي

المحاضرة الثالثة عشر

١. يساهم التعاقد والشراء الجماعي للعديد من المنافع إلى تخفيض تكلفتها على الموظفين ويعد ذلك من؟

- ١ - أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات
- ب - سلبيات برنامج المنافع والخدمات
- ج - أهمية برامج المنافع والخدمات
- د - أنشطة برنامج الأنشطة والخدمات

٢. جميع الإجابات التالية تعتبر من أنواع برامج المنافع ما عدا؟

أ - الإجازات والعطلات

ب - علاوات التقاعد

ج - التأمين

د - الضرائب

٣. يتطلب لنجاح البرامج الصحية جميع مايلي ما عدا؟

أ - رسم سياسة واضحة للرعاية الصحية للموظفين

ب - وجود جهاز إسعاف متكامل لمتخلف الحالات

ج - التعاقد مع المستشفيات لتقديم الخدمة الصحية المناسبة عند الحاجة

د - عدم الحاجة لإعتراف الإدارة العليا بأهمية تلك البرامج

من أهداف تصميم برنامج المنافع و الخدمات ؟ سؤال واجب

أ- مواجهة التحديات الادارية في البيئة الداخلية

ب- تحسين وسائل الانتاج و الجودة

ج- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

د- لا شئ مما سبق

المحاضرة الرابعة عشر

١. جميع مايلي أسباب ودواعي إستخدام الميكنة في إدارة الموارد البشرية ما عدا؟

أ - توفير في التكاليف والسرعة في الوقت والإختصار في الجهد

ب - خفض عدد الموظفين بتسريح عدد كبير منهم لتوفير التكاليف

ج - الحاسب الآلي وسيلة سريعة ودقيقة في رصد المعلومات وتقديمها للمساعدة في إتخاذ القرارات

د - يساند المنظمة في إتخاذ العديد من القرارات ليس في نشاط الموارد البشرية فحسب، بل في القطاعات الأخرى

٢. من مزايا إستخدام ميكنة معلومات الموارد البشرية؟

أ - التخلص من التعب الذي يسببه الإحتفاض بالسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين

ب - عدم قدرة بعض المنظمات على إستخدام هذه الميكنة لأسباب مالية

ج - المساهمة في الإكثار من الرسائل الكتابية والتليفونية

د - التباهي بإستخدام برامج مميزة أمام المنافسين