

السؤال ١ : هناك من يرى بعدم وجود فرق بين طبيعة الاختبارات كوسيلة لاختيار المتقدمين للعمل سواء كانت الوظائف قيادية أو مهنية أو فنية .

صواب

**خطأ**

السؤال ٢ : هو الخطوة الأخيرة من خطوات التوظيف:

الاختيار.

الاستقطاب.

**التعيين.**

لا شيء مما سبق ذكره.

السؤال ٣ : قد يمكن القول: إن الوسائل التدريبية الشائعة في التدريب الخارجي هي:

الندوات وحلقات العمل و المحاضرات.

المحاكاة و الوسائل السمعية والبصرية.

التنمية الذاتية و دراسة الحالات.

**كل ما سبق ذكره صحيح.**

السؤال ٤ : عندما يتم استخدام طريقة حل المشكلات والصراعات بين الأفراد من أجل خلق روح التوافق والانسجام والتعاون بينهم داخل المنظمة ... فإن ذلك يكون وفقاً لأسلوب:

**تحليل الأدوار.**

البحوث المسحية والمعلومات المرتدة.

التدريب وإثارة المشاعر.

بناء المجموعات.

السؤال ٥ : قد تكشف عملية التفاوض بين المنظمة وطالب الوظيفة مزايا أو عيوب لدى المتقدم في القدرة على

التفاوض:

**صواب**

**خطأ**

السؤال ٦ : إن عملية انتقال الموظف بين عدة وظائف ويحدد بعد ذلك موقع العمل الدائم هي:

**التدوير الوظيفي.**

التوسع الوظيفي.

التدريب الوظيفي المبرمج.

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٧ : يرى الكثيرون : إن عملية تحليل الوظائف تنتهي بعملية أخرى هي توصيف الوظائف .

**صواب**

**خطأ**

السؤال ٨ : إذا كانت التغيرات التي تتعرض لها المنظمة تتعلق بقيم المجتمع وعاداته وتقاليده ونظراته للعمل ... فإنها

**تعد:**

تغيرات اقتصادية.

تغيرات سكانية.

**تغيرات اجتماعية .**

تغيرات تكنولوجية.

السؤال ٩ : يرى البعض : بعدم وجود ترابط بين التخطيط الاستراتيجي للمنظمة وبين تخطيط الموارد البشرية بها .

**صواب**

**خطأ**

السؤال ١٠ : عند مفاوضات عرض العمل يتم عرض مميزات الوظيفة وظروف العمل علي طالب الوظيفة قبل أخذ قرار

**التعيين.**

**صواب**

**خطأ**

السؤال ١١ : عندما يتم تقدير الاحتياجات البشرية للمنظمة في المستقبل في ظل ظروف معقدة وغير مؤكده وفي الأجل الطويل ... فإن ذلك يكون وفقاً:

لطريقة التقدير على أساس مراكز العمل.

لطريقة تقدير المشرفين.

لطريقة التجربة والخطأ.

**لطريقة دلفي .**

السؤال ١٢ : في حالة وجود فروع خارجية للمنظمة فإنه يمكن لمدراء هذه الفروع تنفيذ سياسات مخالفة للسياسة العامة للمنظمة والتي تنظم أمور الموارد البشرية بالمنظمة.

**صواب**

**خطأ**

السؤال ١٣ : عندما تواجه المنظمة تغيرات تتعلق بتنوع مصادر العمال وارتفاع المستوى الثقافي وتدخل الحكومات

لحماية العاملين فإنها تعد:

تغيرات اقتصادية.

**تغيرات اجتماعية .**

تغيرات فسيولوجية.

تغيرات إدارية.

السؤال ١٤ : العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة وانصهاره بواقع ومحيط عمله الجديد تسمى بـ:

تحليل الوظائف.

توصيف الوظائف.

**التهيئة المبدئية.**

المقابلة المبدئية.

السؤال ١٥ : يمكن القول : إنه كلما كان سوق العمل شحيحاً كلما كانت عملية الاستقطاب أكثر استرخاء في الشروط وجاذبية في الإغراءات والعكس صحيح.

**صواب**

**خطأ**

السؤال ١٦ : من طرق جمع البيانات عن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد:

مقابلات الموظفين و المناقشات الجماعية.

استبيانات الاتجاهات.

مراكز التقويم الإداري - اللجان الاستشارية.

**كل ما سبق ذكره صحيح.**

السؤال ١٧ : المدرسة التي نظرت للعامل كرجل اقتصادي هدفه الأساسي الحصول على المال هي:

**مدرسة الإدارة العلمية لـ ( فريدريك تايلور).**

المدرسة السلوكية.

مدرسة العلاقات الإنسانية.

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ١٨ : إذا كانت العملية الإدارية بالمنظمة تهدف إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية والتجانس والاستقرار وتطوير وتنمية المهارات فإن ذلك يعد من:

**أهداف المنظمة.**

أهداف الأفراد.

أهداف الجهات الرقابية.

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ١٩ : غالباً ما يتم تقدير الاحتياجات البشرية في الشركات المتخصصة مثل: شركات الطيران ، الفنادق ، المطاعم ، باستخدام طريقة تقدير المشرفين.

**صواب**

**خطأ**

السؤال ٢٠ : هناك من يري: إنه من الأفضل عدم ابلاغ الموظف بمستواه سواء كان جيداً أو سيئاً بعد عملية التقويم .

**صواب**

**خطأ**

السؤال ٢١ : واحدة مما يلي ليست مما يقومون به المسؤولون عن متابعة وتقييم فعالية برنامج التهيئة المبدئية: استخدام استبيانات الاستقصاء للموظفين الجدد.

استقصاء مديري الإدارات.

إشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة.

**كتابة تقرير عن كل موظف.**

السؤال ٢٢ : قد يري البعض : إنه من الأفضل القيام بتعديل قائمة الأجور والرواتب بعد عملية التقييم مباشرة.

صواب

**خطأ**

السؤال ٢٣ : يعتبر من أفضل أساليب جمع المعلومات عن الوظائف نظراً لسرعته وسهولته وعدم تناقض المعلومات

الواردة به وهو:

أسلوب المقابلات.

**أسلوب الاستبيانات.**

أسلوب الملاحظة.

سجل الموظف اليومي.

السؤال ٢٤ : يمكن القيام بمختلف أنشطة الموارد البشرية من : تخطيط للأجور، أو الاستقطاب أو التعيين .. كل نشاط

بمعزل عن الآخر.

صواب

**خطأ**

السؤال ٢٥ : يري البعض : إن من أهم طرق التهيئة المبدئية هي:

الكتب والنشرات وأدلة العمل.

الأفلام التسجيلية.

جولة على مباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل.

**كل ما سبق ذكره صحيح.**

السؤال ٢٦ : إن عملية التنمية الإدارية للمديرين هي عملية مستمرة لا تتوقف ، بينما عملية التدريب قد تكون لفترات

متقطعة ولتحقيق هدف معين.

**صواب**

**خطأ**

السؤال ٢٧ : يري الكثيرون : إن من أهم مراحل نظام التدريب هو:

مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ومرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.

مرحلة تحديد الأساليب التدريبية ومرحلة تقييم التدريب.

**(أ + ب.)**

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال : 28 عندما يتم تقييم الأداء علي أساس المقارنة بين الأشخاص وليس استناداً إلي معايير الوظيفة فإن ذلك يكون وفقاً:

طريقه التدرج البياني

طريقة الترتيب

لطريقة الوقائع الحرجة

لطريقه قائمه الاختيار

السؤال ٢٩ : يمكن القول: إن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تكون من خلال:

التحليل التنظيمي

تحليل الوظائف

تحليل الافراد

كل ماسبق ذكره صحيح

السؤال ٣٠ : أياً من الآتي لا يعد من الشروط اللازمة لتحقيق العدالة والمساواة في عملية اختيار الموظفين الجدد:

اعتماد الموضوعيه

السرعه في اجراء الاختيار

الثبات والتوازن

تجنب الايحاءات الشخصيه

السؤال ٣١ : يمكن القول : إن تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية ما هي إلا الأساليب المستخدمة في التخطيط

بصفه عامة.

صواب

خطأ

السؤال ٣٢ : الكثير من المنظمات تعتمد علي تقويم أداء الموظف من رئيس القسم الذي ينتمي اليه مع عدم تجاهل تقرير

الأداء المقدم من رئيس فريق عمل المشروع المؤقت .

صواب

خطأ

السؤال ٣٣ : إن عملية التقويم للموظف قد تتم بصفة دورية كل سنة أو ستة شهور ، أما عملية التوجيه والإرشاد فهي

تتم باستمرار وبغض النظر عن موعد عملية التقويم .

صواب

خطأ

السؤال ٣٤ : قد يرى البعض : إن هناك شكلاً واحداً لبطاقة توصيف الوظائف باعتبارها المنتج النهائي لعملية تحليل

الوظائف .

صواب

خطأ

السؤال ٣٥ : قد يري البعض: بعدم وجود ضرورة لعملية التقويم للمهن الرفيعة في المستويات الإدارية العليا .

صواب

خطأ

السؤال ٣٦ : إن عملية التخطيط المسبق للاحتياجات البشرية تساعد المنظمة على ان تتبنى سياسة إنتاج أكثر بتكلفة

أقل .

صواب

خطأ

السؤال ٣٧ : يرى البعض : إن المستوى اللازم من المهارات التي يجب توافرها لدى المديرين لا يختلف باختلاف موقع أو مستوى المدير بالمنظمة.

صواب

خطأ

السؤال ٣٨ : من مقابلات تقويم ” أخبر - أقتع “ والتي يكون الهدف منها هو اخبار الموظف بنتائج تقويم أداءه واقناعه بصحتها وسلامتها وينجح هذا الأسلوب مع:

الموظفين الجدد.

الموظفين القدامى.

(أ + ب).

كل ما سبق ذكره خطأ.

السؤال ٣٩ : أياً من الآتي لا يعد من أسباب التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية:-

لم يكن هناك تناغماً بين سياسات وممارسات إدارة الأفراد.

عدم وجود ترابط بين النشاطات إدارة الأفراد والإدارات الأخرى.

لم يكن لإدارة الأفراد دور في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة.

تفكير ادارة الافراد في جانبي العرض والطلب بالنسبه للعمال

السؤال ٤٠ : عندما تقيس الاختبارات مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه في الماضي للاستدلال به في تصور سلوكه وتصرفاته في المستقبل .. فإن ذلك يكون ضمن:

اختبارات الذكاء.

اختبارات القدرات والاستعداد.

اختبارات نماذج الأداء .

اختبارات الإنجاز أو المعرفة المهنية.

السؤال ٤١ : يري الكثيرون : إن من أهم أهداف برنامج التهيئة المبدئية هو

الترحيب بالموظفين الجدد وتسهيل عملية انصهارهم بالمنظمة .

تعريف الموظفين الجدد ( بأهداف المنظمة وفلسفتها والأخلاقيات والقواعد والإجراءات وبواجبات ومسؤوليات العمل

والرؤساء والزملاء وبأماكن الخدمات المختلفة.)

**(أ + ب.)**

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٤٢ : العملية التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم

هي:

**التدريب**

التنظيم.

التنسيق.

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٤٣ : قد يمكن القول : إن كل ما يأتي يعد من مبادئ التدريب ما عدا :

دعم وتأييد الإدارة العليا مادياً ومعنوياً.

تركز على حل المشكلات التي تواجه المنظمة وليس فقط أهداف زيادة الإنتاجية.

تلبية الاحتياجات الفعلية للموظف والمنظمة.

**اتباع منهج عشوائي في اختيار موضوعات التدريب**

السؤال ٤٤ : أياً من الآتي لا يعد من مزايا الاستقطاب الداخلي بالمنظمة :

ارتفاع الروح المعنوية للموظفين.

انخفاض تكلفة التدريب والتهينة المبدئية.

**حرمان المنظمة من الدماء الجديدة**

لا شيء صحيح مما سبق ذكره .

السؤال ٤٥ : هناك من يرى بعدم وجود فرق بين السيرة الذاتية واستمارة طلب التوظيف عند التقدم للحصول على

الوظيفة.

صح

**خطأ**

السؤال ٤٦ : يمكن القول: إنه بالرغم من أهمية وجود الخرائط التنظيمية في المؤسسات إلا أنها لا تظهر وصف

المهارات والمسؤوليات اليومية للوظائف الموجودة بالهيكل التنظيمية.

**صواب**

خطأ

السؤال ٤٧ : في هذه المرحلة يتم معرفة الأماكن أو المواقع التي تحتاج إلى تدريب ، والأفراد الذين يحتاجون التدريب ،

ونوعية التدريب الذي يحتاجون إليه:

**مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.**

مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.

مرحلة تحديد الأساليب التدريبية.

مرحلة تقويم التدريب .

السؤال ٤٨ : إذا كان من متطلبات الوظيفة : القدرة على الابتكار وحسن التصرف في المواقف ، واتخاذ القرارات ، والقدرة على الحوار والتفاوض، والتعاون مع الآخرين.. فإنها تعد:

قدرات معرفية.

قدرات مهارية.

**قدرات خاصة.**

سمات شخصية.

السؤال ٤٩ : إن وظائف الاستشارات والتوجيه ، وخبراء تقييم الوظائف وتصميم الأجور والحوافز وخبراء التطوير والتنمية بالمنظمة تعد:

وظائف قيادية.

**وظائف تخصصية.**

وظائف كتابية.

وظائف فنية.

السؤال ٥٠ : كلما جمعت قوائم الاستبيان بين النوع المفتوح والمغلق من الأسئلة كان ذلك أفضل من أخذ أسلوب الاتجاه الواحد.

**صواب**

خطا

السؤال ٥١ : إن أهم المرتكزات التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية في الإسلام هي:

الوسطية والإنسانية

الانتماء إلى الجماعه

التفاعل مع المتغيرات البيئية.

**كل ما سبق ذكره صحيح.**

السؤال ٥٢ : إن المدرسة التي ترى أن العاملين في المنظمة يجب أن يعاملوا معاملة حسنة تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم هي:

مدرسة الإدارة العملية.

**مدرسة العلاقات الإنسانية.**

المدرسة البيروقراطية.

كل ما سبق ذكره صحيح

السؤال ٥٣ : يمكن القول : إن من طرق التدريب التي تتم لتنمية مهارات الموظفين هي:

التدريب على رأس العمل.

التدريب خارج العمل

(أ + ب).

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٥٤ : يمكن القول : إن مفاوضات عرض العمل:

**تزيد إذا كانت المناصب قيادية.**

لا تختلف إذا كانت المناصب قيادية أو تنفيذية.

لا توجد إذا كانت المناصب تنفيذية.

لا شيء صحيح مما سبق ذكره.

السؤال ٥٥ : يمكن القول : أن كل مدير للمنظمة يمارس دور إدارة شؤون الأفراد في القطاع الذي يرأسه جنباً إلى جنب مع دور إدارة شؤون الأفراد كجهاز متخصص.

**صواب**

خطأ

السؤال ٥٦ : هناك من يرى : إن مدرسة الإدارة العلمية لـ ( تايلور ) أهتمت بالجوانب الإنسانية والعاطفية والاجتماعية

للعمال .

صواب

**خطأ**

السؤال ٥٧ : إذا كان النشاط يتعلق بتوفير فرص التوافق والانسجام بين المنظمة والموظفين ، وضمان فرص التقدم الوظيفي للأفراد فإن هذا يعتبر من قبيل :

تنمية الموارد البشرية.

التفويض ( الأجور والرواتب).

صيانة الموارد البشرية.

**علاقات الموظفين.**

السؤال ٥٨ : تستخدم هذه الطريقة في قياس أداء المديرين أو ذوي المهن الرفيعة وتقوم علي فلسفة المشاركة بين الرئيس والمرؤوس في وضع الأهداف وتحقيق النتائج وهي:

**طريقة الإدارة بالأهداف.**

طريقة قائمة الاختيار.

طريقة التقرير المكتوب.

طريقة التدرج البياني السلوكي.

السؤال ٥٩ : يعتبر نشاط التدريب والتطوير من أقل أنشطة الموارد البشرية وأقلها تكلفة لإحداث التطوير الوظيفي.

صواب

**خطأ**

السؤال ٦٠ : يمكن القول : إن من فوائد التهيئة المبدئية:  
تطوير نوع من الشعور الإيجابي نحو المنظمة من قبل الموظفين الجدد.  
التخفيف من حده التوقعات والطموحات الجامحة لدى الموظف الجديد.  
الاستفادة القصوى من الوقت من جانب الموظف الجديد ورئيسه في العمل.

**كل ما سبق ذكره صحيح.**