

1: من النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

- أ- تنظيم الموارد البشرية
- ب- علاقات الموظفين
- ج- رفاهية الموارد البشرية
- د- قيادة الموارد البشرية

2: في العملية التي تعني بربط اجر الموظف بمقدار الجهد الذي يبذله في ا
بمؤهلاته وخبراته، ودرجة المسؤولية الملقاة على عاتقه

- أ- الترفية
- ب- تحليل الوظائف
- ج- المسار الوظيفي
- د- تقييم الوظائف

3: يعني التحول الى إدارة الموارد البشرية

- أ- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري
- ب- التحول من الدور الاستشاري إلى الدور التنفيذي الاستشاري.
- ج- التحول من الدور التشغيلي إلى الدور الرقابي.
- د- التحول من الدور الرقابي إلى الدور التشغيلي

4: تشخيص المشكلات وتحديد ها، تحديد المعوقات الداخلية والخارجية، وتحديد الأهداف
جميعها تعتبر ضمن أي من المراحل التالية للتحول من النظام اليدوي إلى نظام
البشرية

- أ- التصميم الأولي للنظام
- ب- الدراسة الهندسية
- ج- دراسة الجدوى
- د- اختيار النظام ثم التنفيذ

5: إذا زاد الطلب على العرض بعد القيام بالتخطيط للاحتياجات من العمالة فإن المنظمة تل

- أ- تحسين نظام الأجور والحوافز
- ب- تسريح الموظفين
- ج- تشخيص سياسات العمل
- د- إيقاف عمالة تخطط للاحتياجات البشرية

6: يتم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة

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

7: هي أن رف إلى القائم بالتقييم قائمة من العبارات تعبر عن نواحي إيجا
في الشخص والتي تصف انه، ويقوم الرئيس العبارات التي تمثل في رايه و

- أ- طريقة الاختيار الاحباري
- ب- طريقة التفرير المكتوب
- ج- طريقة قائمة الاختيار
- د- طريقة الوقائع الحرجة



8. جميع العمليات التالية تعتبر من مصادر الخطأ في كسبية الحقائق
 أ- داءل أو طرفة
 ب- الاستقصاء
 ج- الوصف السطحي للظاهرة
 د- العرصة التأملية

9. العمل الخاصية، والمكاتب التابعة للهيئة للامتحانات هي
 أ- مكاتب الامتحانات الإدارية
 ب- مكاتب الاستقطاب الاستشارية
 ج- المعاهد والجامعات
 د- مكاتب التوظيف

10. الخطوة الأولى والتي تعتبر من مسؤولية الموظف في إدارة تطوره الوظيفي هي

- أ- الاستفادة بالمستشارين المتخصصين داخل المنظمة
- ب- استخدام نظام الاختبارات واكتساب الموهب
- ج- ان يكتشف الموظف قدراته ومكن القوة والضعف
- د- الاستفادة بالمستشارين المتخصصين خارج المنظمة

11. من فوائد التهيئة المبدئية:

- أ- انخفاض في تكلفة بداية العمل
- ب- الضغط على الموظفين القمام للاجتهد
- ج- ارتفاع في تكلفه بداية العمل
- د- زيادة هيمنة المدير على الموظفين الجدد

12. من أهداف تصميم برنامج المناخ والخدمات

- أ- ان تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الادارة والموظفين
- ب- تحسين العلاقات مع المجهزين
- ج- رفع مستوى جودة المواد الخام
- د- دراسة سوق العمل المحلي

13. من مهام عملية تجميع الوظائف وتسميتها في مجموعتها.

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

14. من أهم أسباب التي تدعو الدولة للتدخل في تنظيم الأجور

- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت استنادا إلى قيمة الوظيفة
- ب- حماية المصلحة الوطنية من الاضرار الاقتصادية أو الأمنية
- ج- تحديد أولوية الوظائف وأهميتها ومن ثم وضع حد للأجور
- د- المساعدة على إزالة الغبن في توزيع الأجور

15. تلقا المنظمات الى الاستقطاب الداخلي في حالة

- أ- وجود فائض من العرض في سوق الوظائف
- ب- وجود توازن في توزيع موارد ها البشرية
- ج- وجود نقص في موارد ها البشرية
- د- عدم وجود التوازن في توزيع موارد ها البشرية

إدارة الموارد البشرية

ينظر إلى العامل كمرجل اقتصادي حله الحصول على المال

16. في

- المنظور الإسلامي
- منهج الإدارة العلمية
- مدرسة العلاقات الإنسانية
- إدارة الأفراد

17. جميع الخيارات التالية تعتبر من النتائج المتوقعة موزعة إدارة الموارد البشرية ، ربط نشاطات المورد البشرية بوظائف التخطيط الاستراتيجي في كامل المنظمة تقديم معلومات مفيدة تساعد في تخطيط النمو والمساو الوظيفي للموظفين زيادة حجم المساحات المخصصة لحفظ ملفات وسجلات الأفراد

- أ-
- ب-
- ج-
- د-

18. يقصد بها الممارسات التنفيذية التطبيقية مجالات العمل في مجال " البشرية.

- أ- رسالة إدارة الموارد البشرية
- ب- سياسات إدارة الموارد البشرية
- ج- أهداف إدارة الموارد البشرية
- د- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

19. من أهم مبادئ التدريب

- أ- التدريب لا يشمل الجميع وإنما يخص الإدارة العليا
- ب- الهدف من التدريب هو زيادة الإنتاجية فقط
- ج- يجب أن يكون التدريب داخل المنظمة لإخراجها
- د- التعاون بين كافة الأطراف المشاركة في الت

20. يظهر ارتباط عملية تحليل الوظائف بـ من حيث أن التحليل يبين أن مسئوليات وأعباء وعلى ضوء أداء الموظفين يحدد لهم أليات الصعود للوظائف الأعلى.

- أ- تحديد الأجور
- ب- تقويم الأداء
- ج- الترقية
- د- التدريب

21. من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

- أ- أوضاع المنافسين
- ب- التكنولوجيا المستخدمة
- ج- الموقع الجغرافي
- د- المركز المالي للمنظمة

22. من العوامل المؤثرة في نتائج عملية التقييم، حالة عدم القدرة على مقابلة متطلبات بسبب

- أ- عدم وضوح الأهداف
- ب- نقص المعلومات
- ج- نقص الخبرة
- د- تعدد مصادر الأ

23. فكر العملية التي يتم بمقتضاها لمصن طلبات المتكلمين للتأكد من ت
مع الصلح وشروط الأثر الظهنة، ثم ملاحظتهم، وتعويضهم في أمددة الأمر.
الاستعداد
الانتخبر
التأمين
تخطيط
نشرية

24. في مرحلة - أعد مراحل المسمر الو الظهري - بفتح الموالف من ردمه ان بدأ
المعلقة - رئيس
التلمس
التفهم
الاستعداد للتفاهد

25. جميع الاجهات التهيبة تعتبر من مبهمة اعداد وتفظ - ات في مرحله الاختيار
أ- ان تتسم بالصدقية
ب- ارتبط محتوى الاختبر بطبيعة الوظيفة المراد خطها
ج- ان تكون الفحة لا يمكن التعديل عليها
د- ان تتسم بعمورية

26. لتجاح برامج الصحة والسلامة في المنظمة يجب
أ- رسم سببية واضعة للعلية الصحية الموظفين
ب- ان تعرف الإدارة الوسطى بأهمية تلك البرامج
ج- بناء مراكز صحية خاصة بالمنظمة
د- استثناء الأ عنزوي المشاكل والعياب

27. من مهام عملية تقويم معدلات دوران الغياب
أ- رقابة الموارد البشرية
ب- تخطيط الموارد البشرية
ج- توجيه الموارد البشرية
د- تحليل الو

28. من أساليب حوالث العمل المتعلقة بالوظيفة جميع ما يلي ما عدا
المناخ التنظيمي
الإيجاد والإرهاق
ب- عدم استخدام وسائل الوقاية
د- ظروف العمل غير الآمنة

29. من وسائل تقويم فعالية برنامج التهيئة المبدئية
أ- تقويم تكلفة برنامج الاستقطاب
ب- تقويم إنتاجية الموظف الجديد في برنامج التهيئة
ج- امراك الموظفين القدامى في البرنامج
د- تقويم تكلفة يف برنامج التهيئة

30. أي من الآتي ليس ضمن مرحلة تحديد الأساليب التدريبية
أ- تهيئة المناخ والإعداد للتدريب
ب- تقويم فعالية برنامج التدريب
ج- تحديد الطرق المستخدمة في التدريب
د- اختيار الله اسم التدريبية

بعض أساليب الشرائعية التي يحصل عليها العامل والذي يجب أن يتغير مع
 31. الأسعار حتى لا يضر الموظف
 أ- الأجر النقدي
 ب- الراتب
 ج- الأجر
 د- الأجر الحفزي

32. هي نظام الي لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد
 في المنظمة.
 أ- نظم معلومات الموارد البشرية
 ب- صيانة الموارد البشرية
 ج- نظم المعلومات الإدارية
 د- ميكنة إدارة الموارد البشرية

33. ترى أن الأفراد أصل من أصه، المنظمة والاتفاق عليهم يمثل إتفاقاً استـ
 أ- مدرسة الإدارة العلمية.
 ب- إدارة الموارد البشرية
 ج- مدرسة العلاقات الإنسانية.
 د- إدارة الأفراد

34. تعتبر وظيفة من الوظائف التخصصية في إدارة الموارد البشرية.
 أ- المساعدين الإداريين
 ب- الصائر والوارد
 ج- خبراء تصميم أنظمة الأجور والحوافز
 د- مدراء الأقسام

35. من الجوانب التي يتم التركيز عليها أثناء جمع
 وتغني
 أ- التصرفات التي تتطلبها الوظيفة مثل الاتصالات.
 ب- المقاييس التي يتم على أساسها تقويم أداء الموظف.
 ج- مستوى التعليم، نوع التدريب، ودرجة الخبرة لشاغل الوظيفة.
 د- الأعمال الفعلية التي يقوم بها الموظف وتحت كنفه أدائها وتوقيتها.

36. من أهداف تخطيط الاحتياجات البشرية
 أ- الإعداد الجيد لأعمال الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب
 ب- تحديد أي من الوظائف التي يجب أن يدفع لها أجر أعلى من سواها
 ج- تهيئة الموظفين الجدد للعمل في المنظمة
 د- زيادة كفاءته سائل الإنتاج

عملية تعريف الموظف الجديد بمنظمتة، أهدافها، وفلسفتها،
 وكذلك تعريفه بالأنظمة المختلفة، وروسائه وزملائه بالعم

تتولى مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائفها

- م- كسب
- ج- كوحدة
- د- كوظيفة
- د- كإدارة

42.

- من مجالات استخدام ميكنة إدارة الموارد البشرية في إدارة التعويضات
- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية وكذلك تكلفتها
- ب- تحليل تكلفة التعيينات لكل وظيفة
- ج- تخطيط الإحلال، وتحليل سجلات الحوادث
- د- تطور الأرواتب لكل فرد من الأفراد

هو عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوة العاملة للمنظمة ككل، وكذلك للقطاعات المختلفة فيها

- أ- تخطيط المسار الوظيفي
- ب- تخطيط الموارد البشرية
- ج- تقييم الموارد البشرية
- د- استئاق " " " " البشرية

من إجراءات تهيئه المباح والإعداد للتدريب :

- أ- التدريب على رأس العمل.
- ب- تحليل الوظائف.
- ج- معرفة نتائج التدريب
- د- إقامة التدريب خارج البلاد

45. في مجال المطلوب لشغل الوظيفة تساعد نتائج تحليل العمل - حدد العدة التشريعية والعمالية تتضمن
- تدريب الموارد البشرية
 - تخطيط المسارات الوظيفي
 - استقطاب الموارد البشرية
 - تخطيط الموارد البشرية
46. هو الإجراء المنظم لتقويم أداء العا حائفا، إمكانية ظهوره مست
- التدريب
 - تخطيط المسار الوظيفي
 - تقويم الأداء
 - تقويم الوظائف
47. من مزايا الاستقطاب الداخلي:
- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين داخل المنظمة
 - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
 - يزود المنظمة بموارد جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة
 - احتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة
48. هو العملية التي يتم بموجبها الموازنة بين اعتبارات الفرد ومرغوبة الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها التمتع
- المسار الوظيفي
 - النمو الوظيفي
 - تخطيط المسار الوظيفي
 - تخطيط الاحتياجات البشرية
49. جميع الخيارات التالية من طرق التهيئة المبدئية ما
- الأفلام التسجيلية
 - الكتب والنشرات وأدلة العمل
 - جولة على مباني ومنشآت المنظمة
 - اختبار الموظفين، الحدد وتقييمهم
50. من مزايا أحد طرق تقييم الوظائف - ساختها، وسرعتها، وإمكانية استخدامها في المنظمات الصغيرة
- طريقة الترتيب البسيط
 - طريقة النقط
 - طريقة مقارنة العوامل
 - طريقة الك