



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة الملك فيصل  
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد  
كلية التربية + كلية إدارة الأعمال

### الاختبار النهائي

الفصل الدراسي الأول / العام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ

زمن الاختبار : ساعتان  
أسم المقرر : إدارة الموارد البشرية  
رقم الـ CRN : ٣٥٢٨٨ (طلاب)  
أسم أستاذ المقرر : د. محمد عبد الرحمن الدوغان

العائلة	الجد	الأب	الأول	أسم الطالب
				رقم الطالب الجامعي

رمز النموذج
B

### فضلاً تأكد من الآتي :

- ١- استخدام القلم الرصاص HB2 فقط أثناء الإجابة.
  - ٢- كتابة اسمك رباعياً ورقمك الجامعي علي ورقة الأسئلة وكذلك تظليل الدوائر المقابلة لكل رقم في الخانة المخصصة لذلك تظليلاً كاملاً في ورقة الإجابة الإلكترونية.
  - ٣- التأكد من مطابقة رمز نموذج ورقة الأسئلة مع رمز نموذج ورقة الإجابة الإلكترونية.
  - ٤- الإجابة تكون فقط علي ورقة الإجابة الإلكترونية حيث هي التي سيتم تصحيحها.
  - ٥- عند الانتهاء من الإجابة يجب تسليم ورقة الإجابة الإلكترونية وورقة الأسئلة إلي الملاحظ.
  - ٦- التأكد من أن عدد صفحات أسئلة الاختبار هي ١٢ صفحة بدون صفحة الغلاف الخارجي.
- أقر أنا الموقع أدناه بأني قد قرأت كافة التعليمات التي وردت بأعلاه وأتحمل المسؤولية كاملة تبعاً لذلك.
- توقيع الطالب .....

ملاحظة: في حالة الحاجة إلى مسودة يمكن استخدام الفراغات الموجودة بورقة الأسئلة.

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

- أ- مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي. الاجابه ب  
ب- مرحلة اعداد المسار الوظيفي. صفحة 47  
ج- مرحلة متابعة المسار الوظيفي.  
د- مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية.

2. تعرف عملية الموائمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي، وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ...

- أ- التطوير الوظيفي. الاجابه أ  
ب- التحليل الوظيفي. صفحة 46  
ج- تخطيط المسار الوظيفي.  
د- التخطيط الوظيفي.

3. يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال ...

- أ- تحديد الحد التنافسي للأجور.  
ب- تحديد الحد المتوسط للأجور  
ج- تحديد الحد الأدنى للأجور  
د- تحديد الحد الممكن للأجور. الاجابه ج  
صفحة 45

4. واحدة من الاتي، ليست من اهداف 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. الاجابه ب  
صفحة 44

5. واحدة من الاتي، ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي ...

- أ- معرفة الموظف لمصادر قوته و ضعفه.  
ب- معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة.  
ج- إدراك الموظف معنى الاداء الجيد والتميز.  
د- اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز. الاجابه ب  
صفحة 48

6. واحدة من الاتي، ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور ...

- أ- الريادة في تحديد الأجور في سوق العمل.  
ب- المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل.  
ج- التأخر عن مستويات الأجور السائدة في السوق.  
د- عدم المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل. الاجابه د  
صفحة 45

7. واحدة من التالي، ليست من اهداف نظام معلومات الموارد البشرية ...

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

8. من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعى في تحديد هيكل الاجور ...

- أ- الامكانات المالية للمنظمة.  
ب- فرص الترقية والمزايا المالية.  
ج- واجبات ومسؤوليات الوظيفة.  
د- معدلات الاجور في المنظمات الاخرى.

9. من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ...

- أ- الوصول البطيء للبيانات.  
ب- الوصول القوي الى البيانات.  
ج- الوصول السريع الى البيانات.  
د- الوصول الضعيف الى البيانات.

10. من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ...

- أ- ارتفاع تكلفة اداء وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام.  
ب- تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية.  
ج- عدم امكانية استخدامه لأسباب مالية او فنية.  
د- عدم امكانية استخدامه لأسباب علمية.

11. من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور

- أ- حماية الاقتصاد الوطني.  
ب- توفير ظروف عمل مريحة.  
ج- جذب الكفاءات الادارية.  
د- تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات.

12. واحدة من الاتي، ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ...

- أ- يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية.  
ب- يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.  
ج- غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقية.  
د- غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف.

13. 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.

الاجابه أ

صفحة 47

14. واحدة من التالي، ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات ...

- 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 الانسانية بين الادارة والموظفين.

الاجابه ب

صفحة 52

15. واحدة من الاتي، ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء ...

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

الاجابه د

صفحة 38

16. يندرج صرف المكافآت التشجيعية ، كهدف لعملية تقويم الأداء ، ضمن ...

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

الاجابه أ

صفحة 34

17. يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الأداء الوظيفي، يحتاجه ...

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

الاجابه أ

صفحة 29

18. واحدة من الاتي، ليست من مبررات تقييم الوظائف ...

- أ- توخي العدالة في نظام الأجور .  
ب- الفصل في نزاعات و شكاوي الأجور.  
ج- وضع الأساس لهيكل تقييم الاداء.  
د- التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور.

الاجابه ج

صفحة 40

19. من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ...

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

الاجابه ج  
صفحة 39

20. واحدة من الاتي، ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم ...

- أ- قيام الموظفين بتقويم أداء رؤسائهم.  
ب- قيام الزملاء بتقويم أداء زملائهم.  
ج- قيام الموظف بتقويم أدائه.  
د- قيام الموظفين بتقويم أداء العملاء.

الاجابه د  
صفحة 39

21. 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 التظلم.

الاجابه د  
صفحة 38

22. طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي...

- أ- طريقة التوزيع الإجباري.  
ب- طريقة المزيج التقويمي.  
ج- طريقة التوزيع الإجباري.  
د- طريقة التدرج البياني.

الاجابه ب  
صفحة 38

23. يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ...

- أ- يساوي الانفاق الفعلي على التدريب.  
ب- يقل عن الانفاق الفعلي على التدريب.  
ج- يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريب.  
د- يغطي الانفاق الفعلي على التدريب.

الاجابه د  
صفحة 30

24. تتمثل إحدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ...

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

الاجابه د  
صفحة 32

25. واحدة من الاتي ، ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب ...

- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ب- تطوير الأهداف التدريبية.
- ج- تنفيذ البرامج التدريبية.
- د- تقييم فعالية البرامج التدريبية .

الاجابه ج

صفحة 30

26. حسب منهج الإدارة العلمية ...

- أ- يعتبر العامل عنصرا إنتاجيا 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 .

الاجابه د

صفحة 2

27. 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 وينمي مهاراته.
- د- يتم عادة في خلال مدة قصيرة.

الاجابه أ

صفحة 29

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

- أ- الميل الى الوسطية في التقييم.
- ب- مقارنة الموظف مع زملائه في العمل.
- ج- عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل.
- د- البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف .

الاجابه ج

صفحة 39

29. يضم التدريب على راس العمل...

- أ- انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة.
- ب- الالتحاق بمراكز تدريب حكومية.
- ج- الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج.
- د- الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة.

الاجابه أ

صفحة 32

30. التحليل الذي يهدف إلى تحديد المستوى المطلوب من الأداء والمهارات المطلوبة في التدريب، هو...

- أ- التحليل البيئي.
- ب- التحليل التنظيمي.
- ج- تحليل الوظائف.
- د- تحليل الأفراد.

الاجابه ج

صفحة 30

31. من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ..

- أ- الاجازات والعطلات.  
ب- الاجابه ب  
ج- الاجازات الاستثنائية.  
د- العطل المرضية.
- صفحة 52

32. طريقة تقويم الأداء القائمة على أساس مقارنة الفرد بغيره (الأحسن والأقل كفاءة) هي ...

- أ- طريقة التدرج البياني.  
ب- الاجابه ب  
ج- طريقة قائمة الاختيار.  
د- طريقة الإدارة بالأهداف .
- صفحة 36

33. واحدة من التالي ليست من أسباب قيام المنظمات بتوفير الأمن والسلامة للموظفين...

- أ- الأسباب الاقتصادية.  
ب- الاجابه ب  
ج- الأسباب الأخلاقية.  
د- الأسباب النظامية .
- صفحة 53

34. 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.  
د- الأهداف الإدارية.
- الاجابه أ  
صفحة 34

35. 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.  
د- تخفيض عمليات التوظيف.
- الاجابه د  
صفحة 20

36. واحد من الأنواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية، وهو...

- أ- احتياجات المنظمة .  
ب- احتياجات فريق العمل.  
ج- احتياجات الوظائف.  
د- احتياجات السلطات.
- سوال 36 مالقبت لها  
حل اكيد بس اشك في  
الاجابه "د" والله اعلم

37. واحد من الاتي ، ليست له علاقة بالأجر الاساسي ...

- أ- الاجر النقدي.  
ب- الاجر الصافي.  
ج- الاجر الحقيقي.  
د- الاجر الاجمالي.

سوال 37 مالقبت لها  
حل اكيد بس اشك في  
الاجابه "د" والله اعلم

38. تبرز اهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه...

- أ- وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية.  
ب- لا يشكل عبئا على اصحاب المصلحة.  
ج- لا يتعارض مع الانظمة.  
د- يتطور مع زيادة الخبرة والمسؤولية.

الاجابه د  
صفحة 43

39. 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.  
د- اعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين.

الاجابه د  
صفحة 24-25

40. الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي...

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

الاجابه أ  
صفحة 24

41. طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل، هي ...

- أ- طريقة الوقائع الحرجة.  
ب- طريقة الاختيار الإجباري.  
ج- طريقة التقرير المكتوب.  
د- طريقة الترتيب .

الاجابه أ  
صفحة 36

42. من مميزات الاستقطاب الداخلي ...

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

الاجابه ج  
صفحة 21



43. تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ...

- أ- تحليل الوظائف.  
ب- توصيف الوظائف.  
ج- التهيئة المبدئية.  
د- المقابلة المبدئية.

الاجابه ج  
صفحة 26

44. 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.

الاجابه ب  
صفحة 7

45. من قواعد الاستقطاب ...

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

الاجابه د  
صفحة 21

46. يتم التفاوض على الأجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ...

- أ- الاستقطاب.  
ب- الاختيار.  
ج- التوصيف.  
د- التدريب.

الاجابه ب  
صفحة 23

47. واحدة من الاتي، ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ...

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

الاجابه أ  
صفحة 19

48. من عيوب الاستقطاب الداخلي ...

- أ- ارتفاع تكلفته.  
ب- نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين.  
ج- شح المعلومات عن المترشحين.  
د- عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة.

الاجابه ب  
صفحة 22

49. الاختبارات التي تسعى للتأكد من مدى مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه، هي...

- أ- اختبارات الإنجاز أو المعرفة الفنية.
- ب- اختبارات نماذج الأداء.
- ج- اختبارات القدرات والاستعداد.
- د- اختبارات الشخصية.
- الاجابه ب  
صفحة 24

50. الجهة التي تنوب عن المنظمة في عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات، هي...

- أ- مكاتب التوظيف.
- ب- مكاتب الاستقطاب الاستشارية.
- ج- مكاتب التوظيف بالمنظمات.
- د- مكاتب العمل.
- الاجابه ب  
صفحة 22

51. في حالة وجود عجز في الموارد البشرية، تلجأ المنظمة إلى...

- أ- تخفيض ساعات العمل.
- ب- تشجيع التقاعد المبكر.
- ج- تحسين نظام الأجور والحوافز.
- د- تخفيض عمليات التوظيف.
- الاجابه ج  
صفحة 20

52. لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي، تستخدم المنظمة اختبارات ...

- أ- القدرات والاستعداد.
- ب- نماذج الأداء.
- ج- الشخصية.
- د- الإنجاز أو المعرفة الفنية.
- الاجابه ج  
صفحة 24

53. يندرج تصميم وتحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية، ضمن الوظائف...

- أ- الكتابية.
- ب- التخصصية.
- ج- القيادية.
- د- السكرتارية.
- الاجابه ب  
صفحة 9

54. من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية، طريقة ...

- أ- دلفي.
- ب- تحليل الاتجاه.
- ج- التقدير على أساس مراكز العمل.
- د- التجربة والخطأ.
- الاجابه ب  
صفحة 19

55. يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا ، بمجال ...

- الاجابه أ  
صفحة 7
- أ- تخطيط الموارد البشرية.  
ب- استقطاب الموارد البشرية.  
ج- تدريب الموارد البشرية.  
د- تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية.

56. تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ...

- الاجابه د  
صفحة 12 و 13
- 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.

57. 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.
- الاجابه ج  
صفحة 13

58. أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية، هو...

- أ- طبيعة المنتج وخصائصه.  
ب- الموقع الجغرافي .  
ج- التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج.  
د- الأنظمة والتشريعات الحكومية.
- الاجابه ج  
صفحة 16

59. 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.
- الاجابه أ  
صفحة 7

60. 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.
- الاجابه د  
صفحة 7

61. من مهام وظيفة " تنظيم الموارد البشرية " ...

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

الاجابه ج

صفحة 7

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

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

الاجابه ج

صفحة 11

63. 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 الانتاجية كقواعد العمل والإجراءات.

الاجابه د

صفحة 2

64. المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة ، هي...

الاجابه أ

صفحة 2

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

65. تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن المهارات...

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

الاجابه ب

صفحة 9

66. 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.

الاجابه ب

صفحة 9

67. 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.

الاجابه ج  
صفحة 34

68. مما يميز تعاريف 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.

الاجابه د  
صفحة 3

69. لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية، فإنه 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.

الاجابه ب  
صفحة 5

70. 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 التغيرات البيئية.  
د- الإنسانية.

الاجابه أ  
صفحة 1