

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

١. من أمثلة للمجالات التي تناولها الإسلام في التعامل مع الموارد البشرية.

أ- مجالات الاختيار والتعيين

ب- مجالات القيادة ومراقبة الأفراد

ج- مجالات التعويض المادي والضمان الاجتماعي

د- جميع ما ذكر صحيح

٢. من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ويقصد بها التوازن بين الحقوق والواجبات.

أ- الإنسانية

ب- الوسطية

ج- الانتماء إلى الجماعة

د- التفاعل مع المتغيرات البيئية

٣. من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ويقصد بها التعامل مع الناس بما يحفظ

لهم كرامتهم ويحفظ لهم حقوقهم.

أ- الإنسانية

ب- الوسطية

ج- الانتماء إلى الجماعة

د- التفاعل مع المتغيرات البيئية

٤. من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية حيث لا يتميز الرئيس عن المرؤوس إلا بثقل

المسئولية الملقاة على عاتق الرئيس.

أ- الإنسانية

ب- الوسطية

ج- الانتماء إلى الجماعة

د- التفاعل مع المتغيرات البيئية

٥. من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية حيث تضع القيادة حسابات دقيقة لكل

القوى المؤثرة في المجتمع.

أ- الإنسانية

ب- الوسطية

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ج- الانتماء إلى الجماعة

د- التفاعل مع المتغيرات البيئية

٦. منطلق العامل المنتج هو عامل سعيد من فكر ...

أ- المنظور الإسلامي للتعامل مع الموارد البشرية

ب- منهج الإدارة العملية

ج- مدرسة العلاقات الإنسانية

د- إدارة الموارد البشرية

٧. منطلق العامل السعيد هو عامل منتج من فكر ...

أ- المنظور الإسلامي للتعامل مع الموارد البشرية

ب- منهج الإدارة العملية

ج- مدرسة العلاقات الإنسانية

د- إدارة الموارد البشرية

٨. من رواد منهج الإدارة العلمية..

أ- فريدريك تايلور

ب- التون مايو

ج- بافلوف

د- واطسون

٩. من رواد مدرسة العلاقات الإنسانية..

أ- فريدريك تايلور

ب- التون مايو

ج- بافلوف

د- واطسون

١٠. نشأت نتيجة لقصور مناهج الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية في الاهتمام بقضايا الفرد.

أ- المنظور الإسلامي

ب- إدارة الأفراد

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ج- إدارة الموارد البشرية

د- لا يوجد إجابة صحيحة

١١. تخطيط وتطوير المسار الوظيفي من نشاطات..

أ- إدارة الأفراد

ب- العلاقات الإنسانية

ج- المنهج العلمي

د- إدارة الموارد البشرية

١٢. من الآثار التي ستأتي من سوء اختيار الموارد البشرية وسوء إدارتها..

أ- إنتاج أكثر

ب- انخفاض نسبة الحوادث والإصابات

ج- إنتاج مخالف للمواصفات

د- جميع ما ذكر صحيح

١٣. هي الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل .

أ- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ب- أهداف إدارة الموارد البشرية

ج- سياسات إدارة الموارد البشرية

د- رسالة إدارة الموارد البشرية

١٤. تمثل توجهات أو قواعد إرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف..

أ- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ب- أهداف إدارة الموارد البشرية

ج- سياسات إدارة الموارد البشرية

د- رسالة إدارة الموارد البشرية

١٥. تعيين الخريجين الجامعيين الحاصلين على تقديرات مرتفعه .. " من "

أ- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ب- أهداف إدارة الموارد البشرية

ج- سياسات إدارة الموارد البشرية

د- رسالة إدارة الموارد البشرية

١٦. قوة عمل منتجة .. " من "

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

أ- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ب- أهداف إدارة الموارد البشرية

ج- سياسات إدارة الموارد البشرية

د- رسالة إدارة الموارد البشرية

١٧. يوجد للإدارة الموارد البشرية عناصر رئيسية وهي:

أ- التخطيط - التوجيه - الرقابة - التقييم

ب- التقييم - التنظيم - التوجيه - التنفيذ

ج- التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة

د- التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة

١٨. تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة ، من..

أ- التخطيط

ب- التنظيم

ج- التوجيه

د- الرقابة

١٩. تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ، من..

أ- التخطيط

ب- التنظيم

ج- التوجيه

د- الرقابة

٢٠. تحفيز الأفراد وتشجيعه لاستغلال كامل طاقتهم ، من..

أ- التخطيط

ب- التنظيم

ج- التوجيه

د- الرقابة

٢١. تقويم معدلات العمل والغياب ، من..

أ- التخطيط

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ب-التنظيم

ج-التوجيه

د-الرقابة

٢٢. من مهارات مدير الموارد البشرية " التفاوض " وتصنف من المهارات..

أ-الفنية

ب-السلوكية

ج-الفكرية

د-العلمية

٢٣. من مهارات ندير الموارد البشرية " اتخاذ القرار " وتصنف من المهارات..

أ-الفنية

ب-السلوكية

ج-الفكرية

د-العلمية

٢٤. من الخصائص المستمدة من الدين الإسلامي والتي يجب أن تتوفر في قيادة إدارة الموارد البشرية..

أ- تكوين العلاقات مع مختلف الأطراف

ب- عدم الاستبداد بالرأي

ج- الاستماع والإنصات الجيد

د- جميع ما ذكر صحيح

٢٥. العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية هي علاقة....

أ-تنافسية

ب-شراكة

ج- لا يوجد علاقة

د- جميع الإجابات خاطئة

٢٦. هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها..

أ- تخطيط الوظائف

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ب- تحليل الوظائف

ج- تنظيم الوظائف

د- تقويم الوظائف

٢٧. تساعد نتائج تحليل العمل في مجال تخطيط الموارد البشرية في..

أ- تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا.

ب- تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية.

ج- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة.

د- يحدد الأداء المطلوب من شاغل الوظيفة.

٢٨. من أهمية تحليل الوظائف...

أ- تحديد شروط ومؤهلات ومهارات شاغل الوظيفة

ب- تحدد إطار العمل المطلوب من كل فرد

ج- تساعد في تحديد حجم العمل وبالتالي عدد ونوع الوظائف اللازمة

د- جميع ما ذكر صحيح

٢٩. من معايير المفاضلة في تحليل الوظائف..

أ- التكلفة

ب- الموضوعية

ج- الدقة

د- جميع ما ذكر صحيح

٣٠. من خطوات عملية تحليل الوظائف "تحديد مصادر المعلومات " منها..

أ- الملاحظة

ب- الوصف السابق للوظائف

ج- المقابلة

د- جميع ما ذكر صحيح

٣١. يعتبر المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف..

أ- جمع المعلومات عن الوظيفة

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ب- تحديد مصادر المعلومات

ج- تحليل ومراجعة المعلومات واستخلاص النتائج

د- بطاقة توصيف الوظيفة

٣٢. هو العملية التي يتم بموجبها يتم الاختيار بين عدة بدائل متاحة للتعامل مع المستقبل

أ- التخطيط

ب- الاستقطاب

ج- الاختيار

د- التنظيم

٣٣. يشير تخطيط الموارد البشرية إلى تحديد الاحتياجات للمنظمة من الموارد البشرية من حيث العدد

والنوع

أ- الحالية

ب- المستقبلية

ج- الماضية

د- لا يوجد إجابة صحيحة

٣٤. هو العملية التي تقوم بمقتضاها تقوم المنظمات بتحديد رسالتها وأهدافها البعيدة المدى وأسلوب

تحقيق هذه الأهداف

أ- الاستقطاب

ب- التعيين

ج- التخطيط الاستراتيجي

د- التقويم

٣٥. من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية..

أ- ظروف سوق العمل

ب- أوضاع المنافسين

ج- طبيعة المنشئة

د- مستويات التكنولوجيا

٣٦. من الأساليب الغير الكمية لتقدير الطلب من الموارد البشرية..

أ- طريقة تحليل المعدات

ب- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل

ج- طريقة تحليل الاتجاه

د- جميع ما ذكر صحيح

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

٣٧. من الأساليب الكمية لتقدير الطلب من الموارد البشرية..

أ- طريقة تحليل الاتجاه

ب- طريقة تحليل المعدات

ج- طريقه تحليل معامل الارتباط

د- جميع ما ذكر صحيح

٣٨. عرض الداخلي =

أ- القوى العاملة الموجودة حاليا - الزيادة المتوقعة في العرض + النقص المتوقع في العرض

ب- القوى العاملة الموجودة حاليا + الزيادة المتوقعة في العرض × النقص المتوقع في العرض

ج- القوى العاملة الموجودة حاليا + الزيادة المتوقعة في العرض - النقص المتوقع في العرض

د- القوى العاملة الموجودة حاليا × الزيادة المتوقعة في العرض - النقص المتوقع في العرض

٣٩. من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي وهو يتكون من قائمة بأسماء الموظفين الحاليين ومعلومات تفصيلية عن كل موظف.

أ- مخزون المهارات

ب- طرائق الإحلال

ج- نظم المعلومات الآلية

د- المقابلة

٤٠. زيادة الطلب على العرض ، يسمى

أ- حالة عجز

ب- حالة الفائض

ج- التوافق بين الكميات المطلوبة والمعروضة

د- لا يوجد إجابة صحيحة

٤١. زيادة العرض على الطلب ، يسمى

أ- حالة عجز

ب- حالة الفائض

ج- التوافق بين الكميات المطلوبة والمعروضة

د- لا يوجد إجابة صحيحة

٤٢. هو البحث عن الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة في سوق العمل بالعدد والنوع المطلوب

أ- الاستقطاب

ب- الاختيار

ج- التعيين

د- التخطيط

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

٤٣. من قواعد الاستقطاب " مركزية سياسة الاستقطاب " حيث تعمل على...

أ- توحيد إستراتيجية الاستقطاب وأساليبه

ب- مدى توفر المهارات والخبرات المطلوبة

ج- الظروف الاقتصادية السائدة

د- حدود سوق العمل

٤٤. الاستقطاب الداخلي تلجأ المنظمة إليه في حالة....

أ- استقطاب موظف جديد

ب- الترقية

ج- الإحلال

د- إنهاء خدمة

٤٥. من عيوب الاستقطاب الداخلي...

أ- الاعتماد على الترقية ينقص من تنوع المعارف والمهارات التي تحملها الموارد البشرية الجديدة.

ب- تؤدي الترقية إلى نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المرتقين .

ج- حرمان المنظمة من كفاءات خارجية تساعد على التطوير والابتكار.

د- جميع ما ذكر صحيح.

٤٦. من وسائل الاستقطاب الخارجي

أ- الإعلان

ب- مكاتب التوظيف

ج- مكاتب الاستقطاب الاستشارية

د- جميع ما ذكر صحيح

٤٧. أهم مصادر الاستقطاب الخارجي

أ- الإعلان

ب- مكاتب التوظيف

ج- مكاتب الاستقطاب الاستشارية

د- المعاهد والجامعات

٤٨. من وسائل الاستقطاب الخارجي " تقوم بدور الوسطة بين المنظمات وطالبي العمل."

أ- مكاتب الاستقطاب الاستشارية

ب- مكاتب التوظيف

ج- المعاهد والجامعات

د- مكاتب التوظيف داخل المنظمات

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

٤٩. من وسائل الاستقطاب الخارجي " مكاتب تقوم نيابة عن المنظمة بعملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات "

أ- مكاتب الاستقطاب الاستشارية

ب- مكاتب التوظيف

ج- المعاهد والجامعات

د- مكاتب التوظيف داخل المنظمات

٥٠. هو العملية التي يستطيع الخبراء من خلالها أن يوفقوا بين مواصفات الأفراد المتقدمين للعمل وواجبات الوظيفة

أ- الاستقطاب

ب- الاختيار

ج- التعيين

د- التقييم

اسئلة المحاضرة السادسة والسابعة

٥١. عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد، وذلك بهدف تحقيق الفهم والانسجام في المرحلة الأولى من تسلم العمل

أ- التهيئة المبدئية

ب- التعيين

ج- الاستقطاب

د- التدريب

٥٢. من فوائد التهيئة المبدئية..

أ- تطوير الشعور الايجابي نحو المنظمة

ب- الاستفادة القصوى من الوقت من جانب الموظف والمدير

ج- التخفيف من مشاعر القلق لدى الموظف الجديد

د- جميع ما ذكر صحيح

٥٣. من طرق التهيئة المبدئية...

أ- الكتب والنشرات

ب- الأفلام التسجيلية

ج- جولة على مباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل

د- جميع ما ذكر صحيح

٥٤. هو إجراء منظم يستطيع من خلاله الأفراد اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة.

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

أ-التهيئة المبدئية

ب-التدريب

ج-الاستقطاب

د-الاختيار

٥٥. الفرق بين التدريب والتعليم..

أ-التعليم يتناول شامل المعرفة الإنسانية بينما التدريب يتناول مهارة وظيفة معينه

ب-التعليم برامجها طويلة الأجل بينما التدريب قصيرة الأجل

ج-التدريب برامجها طويلة الأجل بينما التعليم برامجها قصيرة الأجل

د-أ + ب

٥٦. من أهمية التدريب..

أ-مواكبة التغيرات في استخدام التكنولوجيا

ب-زيادة الأمان الوظيفي

ج-يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته

د-جميع ما ذكر صحيح

٥٧. في هذه المرحلة يتم معرفة الأماكن أو المواقع التي تحتاج إلى تدريب ،والأفراد الذين يحتاجون التدريب ،

ونوعية التدريب الذي يحتاجون إليه

أ-مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

ب-مرحلة تحديد الأهداف

ج-مرحلة تحديد الأساليب

د-مرحلة التقويم

٥٨. الهدف منه تحديد المستوى المطلوب من الأداء وكيف يتم الأداء والمهارات والقدرات المطلوبة.

أ-التحليل التنظيمي

ب-تحليل الوظائف

ج-تحليل الأفراد

د-لا يوجد إجابة صحيحة

٥٩. من طرق جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد..

أ-مقابلات الموظفين

ب-اختبارات المهارات

ج-تقويم الأداء

د-جميع ما ذكر صحيح

٦٠. تشمل التدريب خارج العمل..

أ-توسيع وظيفي

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ب- تدوير وظيفي

ج- المحاضرة

د- التدريب الوظيفي المبرمج

٦١. العوامل التي يجب الاعتماد عليها في اختيار طريقة التدريب..

أ- التكلفة والوقت

ب- نوعية المتدربين وعددهم

ج- خلفية المتدربين التعليمية والثقافية ومدى عمق المعلومات المطلوب تعلمها

د- جميع ما ذكر صحيح

٦٢. هو معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به

أ- تقويم الأداء

ب- الاستقطاب

ج- التدريب

د- التنظيم

٦٣. من الأهداف الإدارية لعملية تقويم الأداء

أ- صرف المكافآت التشجيعية

ب- إرشاد الموظفين إلى البرامج التدريبية وإعادة التأهيل

ج- تقويم أنظمة الحوافز والرضا الوظيفي

د- جميع ما ذكر صحيح

٦٤. من طرق تقويم الأداء " حيث يتم تحديد الصفات والخصائص التي تتعلق بالأداء والعمل وتوضع

جميعها في قائمة التقويم ويتم قياسها عادة باستخدام مقياس متدرج من (من ١ الى ٥) من منخفض إلى مرتفع".

أ- طريقة التدرج البياني

ب- طريقة الترتيب

ج- طريقة الوقائع الحرجة

د- طريقة قائمة الاختيار

٦٥. تركز هذه الطريقة على مقارنة الفرد بغيره من الأفراد بافتراض أن هناك فروقات بين أداء الموظفين

يمكن التمييز بينها.

أ- طريقة التدرج البياني

ب- طريقة الترتيب

ج- طريقة الوقائع الحرجة

د- طريقة قائمة الاختيار

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

٦٦. هي طريقة تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف (الهامة / المحرجة/ غير متكررة/ ايجابية/ سلبية)
أثناء الأداء العمل، وتسجيل الملاحظات في سجل خاص وفي نهاية فترة التقويم يقوم المشرف بإصدار حكم
على أدائه.

أ-طريقة التدرج البياني

ب-طريقة الترتيب

ج-طريقة الوقائع الحرجة

د-طريقة قائمة الاختيار

٦٧. تعتمد هذه الطريقة على قائمة مراجعة تضم أسئلة وعبارات محددة حول أداء الموظف، حيث يجيب
القائم بالتقييم على الأسئلة والعبارات، ثم تقوم إدارة الموارد البشرية بإعطاء وزن لكل إجابة حسب لأهمية.

أ-طريقة التدرج البياني

ب-طريقة الترتيب

ج-طريقة الوقائع الحرجة

د-طريقة قائمة الاختيار

٦٨. من سلبيات التقرير المكتوب..

أ-تعتمد على مهارة معد التقرير

ب-احتمال تأثير الهالة

ج-التحيز وقلّة الموضوعية

د-جميع ما ذكر صحيح

٦٩. من أخطاء التقويم..

أ-التحيز الشخصي

ب-التأثير الإداري

ج-الميل للوسطية

د-جميع ما ذكر صحيح

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

أ-تقييم الأداء

ب-تقييم الوظائف

ج-الاستنباط

د-الاختيار

٧١. من مبررات تقييم الوظيفة..

أ-تحديد هيكل الأجور

ب-توخي العدالة في نظام الأجور

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ج-التقيد بالتشريعات التي تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

د-جميع ما ذكر صحيح

٧٢. من طرق تقييم الوظائف " ترتيب الوظائف حسب قيمتها وأهميتها فقد تقوم اللجنة باختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم ترتب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعدياً أو تنازلياً".

أ-طريقة الترتيب البسيط

ب-طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي

ج-طريقة مقارنة العوامل

د-طريقة النقط

٧٣. تتطلب هذه الطريقة من (لجنة تقييم الوظائف) مقارنة المكونات الأساسية لكل وظيفة مع الوظائف الأخرى

أ-طريقة الترتيب البسيط

ب-طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي

ج-طريقة مقارنة العوامل

د-طريقة النقط

٧٤. تعتبر من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الاستخدام..

أ-طريقة الترتيب البسيط

ب-طريقة الدرجات

ج-طريقة مقارنة العوامل

د-طريقة النقط

٧٥. التعويض الذي يأخذه العامل والموظف مقابل الجهد الذي يبذله في العمل وقد يتم دفع هذا الأجر على أساس يومي، أو أسبوعي، أو شهري، أو سنوي

أ-الأجر

ب-الحافز

ج-التدريبات

د-الأجازات

٧٦. فقد درجت على أن تميز عن الأجور في كونها تمثل مبالغ معينة تدفع للموظف نظير قيامه بعمل معين لا يحسب بالساعات وإنما قد يكون أسبوعياً أو شهرياً وقد يكون أيضاً سنوياً

أ-الأجر الحقيقي

ب-الأجر النقدي

ج-الرواتب

د-الحوافز

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

٧٧. يمثل الأجر بالنسبة للمنظمة..

أ- عنصر تكلفة غالي

ب- قوة شرائية

ج- معدل الإنتاج

د- لا يوجد إجابة صحيحة

٧٨. الأجر الكلي في الأسبوع =

أ- معدل الأجر \times ساعات العمل القياسية في الأسبوع \times عدد العمال في الإنتاج

ب- متوسط دخل الساعة \times ساعات العمل القياسية في الأسبوع \times عدد العمال في الإنتاج

ج- المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج \times عدد العمال في الإنتاج .

د- متوسط دخل الساعة \times المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج \times عدد العمال في الإنتاج.

٧٩. الدخل الكلي الأسبوعي =

أ- معدل الأجر \times ساعات العمل القياسية في الأسبوع \times عدد العمال في الإنتاج

ب- متوسط دخل الساعة \times ساعات العمل القياسية في الأسبوع \times عدد العمال في الإنتاج

ج- المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج \times عدد العمال في الإنتاج .

د- متوسط دخل الساعة \times المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج \times عدد العمال في الإنتاج.

٨٠. متوسط الدخل الحقيقي الأسبوعي =

أ- معدل الأجر \times ساعات العمل القياسية في الأسبوع \times عدد العمال في الإنتاج

ب- متوسط دخل الساعة \times ساعات العمل القياسية في الأسبوع \times عدد العمال في الإنتاج

ج- المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج \times عدد العمال في الإنتاج .

د- متوسط دخل الساعة \times المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج \times عدد العمال في الإنتاج.

٨١. من العوامل الاجتماعية التي ينبغي أن يحدد تبعاً لها مستوى الأجور..

أ- معدلات الأجور المماثلة

ب- تكاليف المعيشة

ج- معدل الإنتاج

د- عوامل العرض والطلب

٨٢. تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في :

أ - قوه عمل متجانسة

ب - قوه عمل منتج وفعاله

ج - تنميه قدرات الأفراد وتحقيق الانتماء والولاء .

د - جميع ما سبق صحيح

٨٣. من أبرز خصائص الإدارة العلمية :

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

أ - العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام

ب - الموظف السعيد هو موظف منتج

ج - الأفراد قوه عمل منتجه يمثلون اصلاً من أصول المنظمة.

د - أ+ب صحيحة

٨٤. مقاييس الحركة والزمن من ضمن :

أ - مدرسه العلاقات الإنسانية

ب-مدرسه الإدارة العلمية

٨٥. إدارة الأفراد كوظيفة تعتبر جزء من مهام

أ - الإدارة

ب - الإدارة العلمية

٨٦. تتعلق بالتدريب والتطوير:

أ - تنمية الموارد البشرية

ب - إدارة الموارد البشرية

٨٧. تعني إدارة الموارد البشرية:

أ - سلسله من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين

ب - العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم

ج - جميع ما سبق

٨٨. من الآثار التي يمكن أن تأتي من سوء اختيار الموارد البشرية وسوء إدارتها:

أ - إنتاج مخالف للمواصفات

ب - زيادة نسبة الحوادث والإصابات

ج - التعب والإرهاق المصاحبان لأداء العمل

د - أ+ب صحيحة

٨٩. من الآثار التي يمكن أن تأتي من سوء اختيار الموارد البشرية وسوء إدارتها ..

أ - إنتاج مخالف للمواصفات

ب - زيادة نسبة الحوادث والإصابات

ج - التعب والإرهاق المصاحبان لأداء العمل

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

د - أ+ب صحيحة

٩٠. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يقصد بها

أ - الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في الموارد البشرية.

ب - سلسله من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعاليه المنظمة والموظفين

٩١. الوسطية _ الإنسانية _ الإنتماء إلى الجماعة _ التفاعل مع المتغيرات البيئية من:

أ - منهج الإدارة العلمية

ب - المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية

ج - أهداف إدارة الموارد البشرية

د - جميع ما سبق

٩٢. إن هدف إدارة الأفراد هو:

أ - تحقيق أقصى إنتاجيه من الأفراد

ب - تحقيق التكامل والتوازن في أهداف الإنتاجية والرضا الوظيفي

٩٣. مفهوم إدارة الأفراد يرتكز على:

أ - تنميه العلاقات مع الموظفين

ب - التطور التنظيمي

٩٤. تجربه " التون مايو" من ضمن:

أ - العلاقات الإنسانية

ب - الإدارة العلمية

٩٥. تحقيق أهداف المنظمة يأتي بالدرجة الأولى ودون اعتبار للعوامل الإنسانية أو النفسية أو الاجتماعية.

أ - إدارة الأفراد

ب - منهج الإدارة العلمية

ج - إدارة الموارد البشرية

٩٦. الإدارة أدرى بمصالح الأفراد .

أ - منهج الإدارة العلمية

ب - منهج العلاقات الإنسانية

٩٧. التركيز على أهداف المنظمة

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

أ - إدارة الموارد البشرية

ب - **منهج الإدارة العلمية**

٩٨. الموقع في الهيكل التنظيمي لإدارة الأفراد

أ - الإدارة العليا كإدارة تنفيذيه

ب - **الإدارة العليا ولكن كإدارة استشاريه**

٩٩. من أهم وظائف الإدارة

أ - التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة - القيادة

ب - **التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة**

١٠٠. المركزي معناها

أ - **نركز على جميع الصلاحيات والسلطات والقرارات داخل إدارة واحده**

ب - نركز على جميع الصلاحيات والسلطات والقرارات داخل مجموعه إدارات

١٠١. تشجيع وتحفيز العامل من أجل الوصول إلى الأهداف المرسومة يدخل ضمن وظيفة :

أ - **التوجيه**

ب - **التنظيم**

١٠٢. تحديد نمط إدارة الموارد البشرية قد تكون مركزي و لا مركزي يدخل ضمن وظيفة:

أ - **التنظيم**

ب - **الرقابة**

١٠٣. ترجمه الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية يدخل ضمن وظيفة :

أ - **التنظيم**

ب - **التوجيه**

١٠٤. تحليل سوق العمل يدخل ضمن وظيفة

أ - **التخطيط**

ب - **التنظيم**

ج - **التوجيه**

١٠٥. تحليل العجز والفائض الكمي والنوعي يدخل ضمن وظيفة

أ - **الرقابة**

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ب - التنظيم

ج - التوجيه

د - التخطيط

١٠٦. لا مركزي معناها ...

أ - نركز على جميع الصلاحيات والسلطات والقرارات داخل إدارة واحده

ب - تفوض القرارات لدى أشخاص آخرين

١٠٧. من أبرز خصائص توجيه الموارد البشرية

أ - مواجهه العجز والفائض

ب - شرح المهام والأعمال المطلوبة

ج- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

د- ب+ج صحيحة

١٠٨. تقويم معدلات دوران العمل وإنتاجيه الأفراد وأدائهم يدخل ضمن وظيفة

أ - التنظيم

ب - الرقابة

١٠٩. مهارات التدقيق المثالي والمحاسبي من ضمن

أ - المهارات الفكرية

ب - المهارات الفنية

١١٠. يمكن تصنيف وظائف المنظمات في إدارة الموارد البشرية

أ - التخصصية -الكتابية- والقيادية-والإدارية

ب - التسويق -الإنتاج-المالية-الأفراد

١١١. التأكد من أن ما تم تنفيذه يتوافق مع الخطط والأهداف يعبر عنه وظيفة

أ - الرقابة

ب - التخطيط

١١٢. تعتمد الإدارة العليا بنسبه كبيره على المهارات :

أ - المهارات الفكرية

ب - المهارات السلوكية

١١٣. مهارات اتخاذ القرارات من ضمن:

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

أ - المهارات الفكرية

ب - المهارات السلوكية

١١٤. مكونات بطاقة وصف الوظيفة :

أ - معلومات عن الوظيفة

ب - واجبات الوظيفة والمسؤوليات

ج - متطلبات شاغل الوظيفة

د - جميع ما سبق

١١٥. هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعيه الأفراد المناسبين لشغلها

أ - تقييم الوظائف

ب - تحليل الوظائف

١١٦. الجوانب التي يركز عليها خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف

أ - الواجبات الوظيفية ، سلوكيات العمل

ب - الأدوات المستخدمة

ج - معايير الأداء ، ظروف العمل ، مواصفات شاغل الوظيفة

د - جميع ما سبق

١١٧. تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا .وتحديد المصادر المناسبة للحصول على تلك

الاحتياجات

أ - في مجال استقطاب الموارد البشرية

ب - تخطيط الموارد البشرية

١١٨. عدد خصائص عمليه تحليل الوظائف وتوصيفها

أ - ٨

ب - ٤

ج - ٦

د - ٩

وهي الاستقطاب والاختيار ، تحديد الأجور ، تقويم الأداء ، التدريب والتطوير ، الترقيات ، تخطيط الاحتياجات

البشرية

١١٩. يعتبر الأساس الجيد لعمليه التخطيط للموارد البشرية فيما بعد

أ - تخطيط الاحتياجات البشرية

ب - تحليل الوظيفة وتوظيفها

١٢٠. من أنواع المقابلات التي يتم من خلالها جمع المعلومات

أ - مقابلات (فرديه ، جماعية ، مع المشرفين على الموظفين)

اسئلة شاملة الي المحاضرة العاشرة لمقرر الموارد البشرية
منقوله من جوري الملتقى ومضاف عليها اسئلة من اختكم اسطورة شموخ

ب - مقابلات إشرافية وقياديه

١٢١. كل ما كان المنصب كبير يكون المقابلة

أ - مجموعه لشخص واحد

ب - شخص لمجموعه

١٢٢. تعتبر..... المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف :

أ - تحليل الوظائف

ب - بطاقة توصيف الوظيفة

١٢٣. تحديد مصادر المعلومات (الخريطة التنظيمية من ..

أ - مبررات تحليل العمل

ب - خطوات عملية تحليل الوظائف

١٢٤. التكلفة، السرعة، الدقة، الموضوعية، طبيعة الوظيفة من

أ - معايير المفاضلة

ب - خطوات عملية تحليل الوظائف