

1. يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية...

- أ- انخفاض نسبة التلّف.
- ب- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة.
- ج- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة.
- د- انخفاض الإنتاجية.

2. العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة، هي...

- أ- توصيف الوظائف.
- ب- تقييم الوظائف.
- ج- تحليل الوظائف.
- د- تطوير الوظائف.

3. يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن...

- أ- تعويض الموارد البشرية.
- ب- اختيار الموارد البشرية.
- ج- تخطيط المسارات الوظيفي.
- د- تحليل وتوصيف الوظائف.

4. تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة...

- أ- استقطاب الموارد البشرية.
- ب- تدريب الموارد البشرية.
- ج- تقييم الموارد البشرية.
- د- تخطيط المسار الوظيفي.

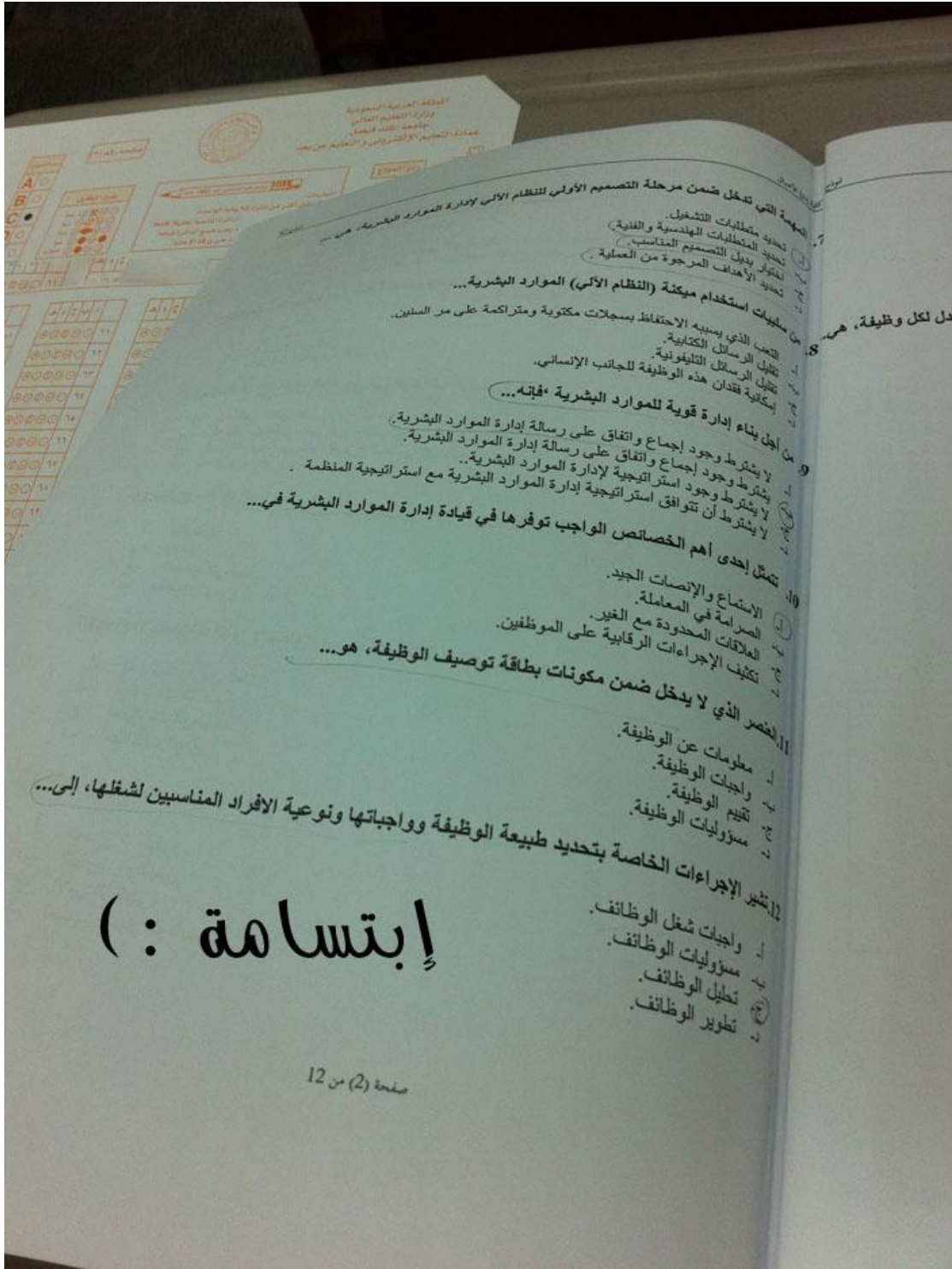
5. من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية...

- أ- تخفيض ساعات العمل.
- ب- تمديد من التقاعد.
- ج- التخفيض في الأجور.
- د- الزيادة في الرواتب والأجور.

6. تتمثل إحدى الفوائد الأساسية للاستقطاب في...

- أ- حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي.
- ب- تنوع استراتيجيات الاستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة.
- ج- الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب.
- د- التحليل المنتظم لمسار الاستقطاب.

إبتسامة :



A	11	12	13	14
B	11	12	13	14
C	11	12	13	14

7. المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي ...
8. دل لكل وظيفة، هي ...
9. من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه ...
10. تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في ...
11. البعض الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة، هو ...
12. تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها، إلى ...

إبتسامة :

13. الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف، هو...

- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت.
- ب- توخي العدالة في نظام الأجور.
- ج- الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور.
- د- تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام.

14. من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات، هي إسنادها إلى...

- أ- المدير العام.
- ب- لجنة متخصصة.
- ج- المسؤول المباشر.
- د- مدير إدارة الموارد البشرية.

15. يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة...

- أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ب- له تأثير إيجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ج- ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- د- له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

16. تدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة...

- أ- بالوظيفة.
- ب- بالعامل.
- ج- بتصميم الوظيفة.
- د- بالمسؤول عن الوظيفة.

17. نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية، هو...

- أ- احتياجات فريق العمل.
- ب- احتياجات المنظمة.
- ج- احتياجات الوظائف.
- د- احتياجات البيئة.

18. تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد، إلى...

- أ- المسار الوظيفي.
- ب- التطوير الوظيفي.
- ج- الأمن الوظيفي.
- د- تصميم المسار الوظيفي.

إبتسامة :

نسخة رقم 17

الاسم: _____

رقم الجلوس: _____

التخصص: _____

الدرجة: _____

الوقت: 120 دقيقة

ملاحظة: يرجى قراءة التعليمات بعناية قبل البدء في الإجابة.

1. اقرأ الأسئلة بعناية قبل الإجابة.

2. اكتب إجاباتك بوضوح.

3. لا تأخذ ورقة إضافية.

4. لا تأخذ ساعة إضافية.

5. لا تأخذ أوراق إضافية.

الاسم	رقم الجلوس	الدرجة	التخصص
أحمد	11	ب	التربية
محمد	12	ب	التربية
علي	13	ب	التربية
سعيد	14	ب	التربية
عبدالله	15	ب	التربية
خالد	16	ب	التربية
يوسف	17	ب	التربية
زيد	18	ب	التربية
عبدالمجيد	19	ب	التربية
عبدالحامد	20	ب	التربية
عبدالله	21	ب	التربية
عبدالمجيد	22	ب	التربية
عبدالحامد	23	ب	التربية
عبدالله	24	ب	التربية
عبدالمجيد	25	ب	التربية
عبدالحامد	26	ب	التربية
عبدالله	27	ب	التربية
عبدالمجيد	28	ب	التربية
عبدالحامد	29	ب	التربية
عبدالله	30	ب	التربية

إبتسامة :

1. تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود، إلى...

- أ- التطوير الوظيفي.
- ب- النمو الوظيفي.
- ج- المسار الوظيفي.
- د- الأمان الوظيفي.

20. إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة...

- أ- تحليل الوظائف.
- ب- المسار الوظيفي.
- ج- التطوير التنظيمي.
- د- الاستقطاب.

21. تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية، ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية ...

- أ- التخصصية.
- ب- الكتابية.
- ج- القوادية.
- د- السكرتارية.

22. إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية، هي وظيفة ...

- أ- مستشار.
- ب- موجه.
- ج- مشغل حاسبات.
- د- مدير قسم.

23. يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة، إلى...

- أ- المهارات الانسانية.
- ب- المهارات الفنية.
- ج- المهارات السلوكية.
- د- مهارات بناء الذات.

24. تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية...

- أ- تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل.
- ب- تمتلك مهارة واحدة تناسب أحد مجالات العمل.
- ج- ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فرق العمل.
- د- منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك.

25. يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في...

- أ- الشهادة العلمية.
- ب- المركز الاجتماعي.
- ج- المسؤولية.
- د- المظهر اللائق.

26. يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة...

- أ- الاعتبارات التنظيمية.
- ب- الاعتبارات الإدارية.
- ج- الاعتبارات الاجتماعية.
- د- الاعتبارات الاقتصادية.

27. الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، هو...

- أ- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة.
- ب- التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسئولة عن الموارد البشرية.
- ج- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية.
- د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري.

28. تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ...

- أ- التنفيذ.
- ب- اتخاذ القرار.
- ج- التحفيز.
- د- التحكم في تقنية المعلومات.

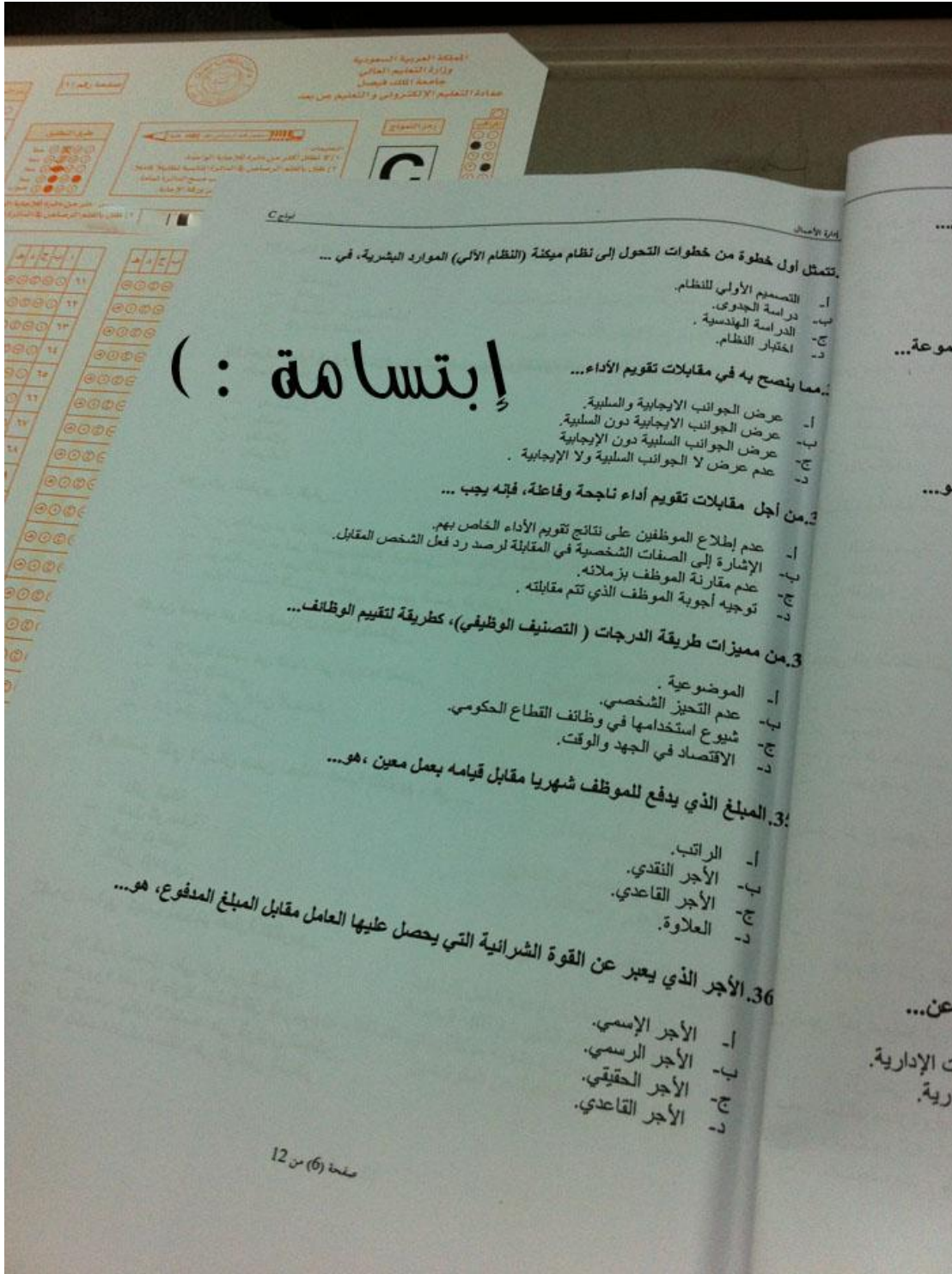
29. العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هو ...

- أ- علاقات الموظفين.
- ب- صيانة الموارد البشرية.
- ج- تعويض الموارد البشرية.
- د- أهمية الموارد البشرية.

إبتسامة :

30. تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن...

- أ- وجود اختلاف جوهري بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.
- ب- عدم وجود علاقة بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.
- ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية.
- د- تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.



تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية. في ...

- أ- التصميم الأولي للنظام.
- ب- دراسة الجدوى.
- ج- الدراسة الهندسية.
- د- اختبار النظام.

إبتسامة :

مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء...

- أ- عرض الجوانب الايجابية والسلبية.
- ب- عرض الجوانب الايجابية دون السلبية.
- ج- عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية.
- د- عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية.

3. من أجل مقابلات تقييم أداء ناجحة وفعالة، فإنه يجب ...

- أ- عدم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص بهم.
- ب- الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل.
- ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه.
- د- توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابله.

3. من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي)، كطريقة لتقييم الوظائف...

- أ- الموضوعية.
- ب- عدم التحيز الشخصي.
- ج- شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي.
- د- الاقتصاد في الجهد والوقت.

3. المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين، هو...

- أ- الراتب.
- ب- الأجر النقدي.
- ج- الأجر القاعدي.
- د- العلاوة.

36. الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع، هو...

- أ- الأجر الإسمي.
- ب- الأجر الرسمي.
- ج- الأجر الحقيقي.
- د- الأجر القاعدي.

37. مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الإتجاز والاستقلالية هي مرحلة

- أ- التأسيس.
- ب- التقدم.
- ج- المحافظة على المكاسب.
- د- الاستعداد للتقاعد.

38. تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة عليها الطرفان،...

- أ- بالمحاكمة.
- ب- بالتحكم.
- ج- بالتحكيم.
- د- بالحوكمة.

39. يعتبر التطوير الوظيفي...

- أ- مرحلة من مراحل المسار الوظيفي.
- ب- مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي.
- ج- مرحلة من مراحل النمو الوظيفي.
- د- عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي.

40. من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل...

- أ- الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل.
- ب- المناخ التنظيمي.
- ج- الاستخدام غير الآمن للمعدات.
- د- الارهاق بفعل العمل.

41. العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم ، هو ...

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

42. من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم...

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر.
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة.
- ج- أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر .
- د- الاعداد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر.

إبتسامة :

49. من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي...

- أ. ارتفاع تكلفته.
- ب. شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين.
- ج. عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين.
- د. وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة.

50. أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو.....

- أ. الرغبة في تنوع المعارف والمهارات.
- ب. افتقار المنظمة على البيئة.
- ج. عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة.
- د. لزوم المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة.

51. تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى...

- أ. الغرض الرئيس لها وسبب وجودها.
- ب. كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها.
- ج. الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها.
- د. النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية.

52. تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه، إلى

الجهة التي

- أ. إدارة
- ب. إدارة
- ج. إدارة
- د. إدارة

إِبتِسامة :

- أ. الأداء.
- ب. جودة الأداء.
- ج. تقييم الأداء.
- د. الأداء الفعالي.

53. تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف، والمحددة لسلوكيات، وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية، إلى...

تصا

- أ.
- ب.
- ج.
- د.

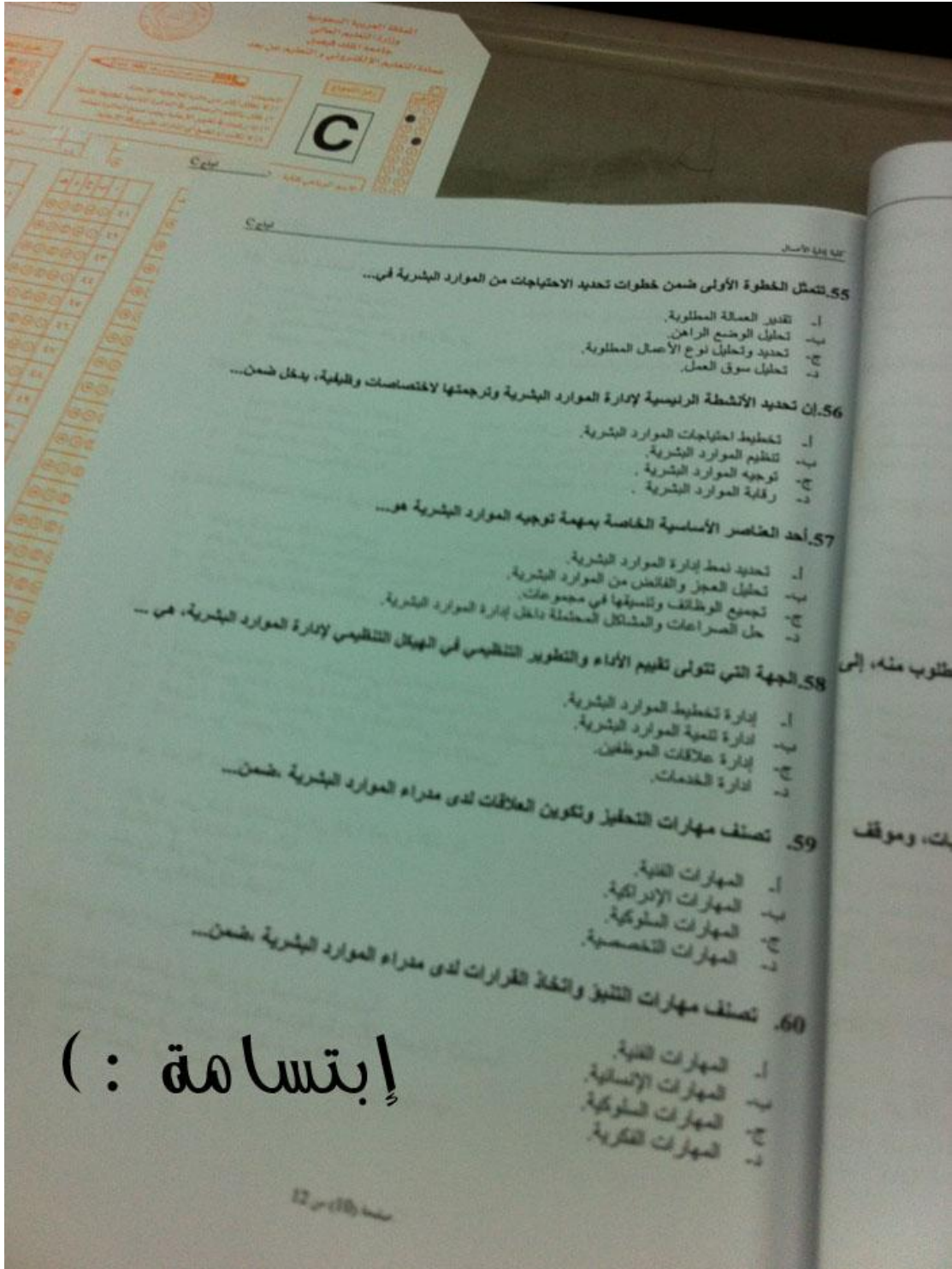
- أ. تنمية الموارد البشرية.
- ب. سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ج. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- د. تخطيط الموارد البشرية.

54. حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها، فينبى يجب أن...

6.

- أ.
- ب.
- ج.
- د.

- أ. تصنف بخاسية الثبات على الأجل الطويل.
- ب. تكون مستقلة عن أساليب المنظمة.
- ج. تكون غير مكتوبة.
- د. تعتم على جميع العاملين.



55. تتعلل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في...
أ- تقدير العمالة المطلوبة.
ب- تحليل الوضع الراهن.
ج- تحديد وتحليل نوع الأصول المطلوبة.
د- تحليل سوق العمل.

56. إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية، يدخل ضمن...
أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية.
ب- تنظيم الموارد البشرية.
ج- توجيه الموارد البشرية.
د- رقابة الموارد البشرية.

57. أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو...
أ- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.
ب- تحليل العجز والفاقد من الموارد البشرية.
ج- تجميع الوظائف وتسميتها في مجموعات.
د- حل الصراعات والمشاكل المحيطة بإدارة الموارد البشرية.

58. الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، هي...
أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية.
ب- إدارة تنمية الموارد البشرية.
ج- إدارة علاقات الموظفين.
د- إدارة الخدمات.

59. تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى متدراء الموارد البشرية ضمن...
أ- المهارات الفنية.
ب- المهارات الإنشائية.
ج- المهارات السلوكية.
د- المهارات التخصصية.

60. تصنف مهارات التنبؤ والتخذ للقرارات لدى متدراء الموارد البشرية ضمن...
أ- المهارات الفنية.
ب- المهارات الإنشائية.
ج- المهارات السلوكية.
د- المهارات الفكرية.

إبتسامة :)

61. تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها ، باللجوء إلى ...

- أ- مصادر جديدة للتوظيف.
- ب- زيادة صلاحيات التوظيف.
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
- د- تخفيض من التقاعد.

62. تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الأداء في...

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقييم.
- ب- تحديد متطلبات التقييم وأهدافه.
- ج- تحديد أهداف تطوير الأداء متقبلاً.
- د- تحديد معايير مسبوقة للمقارنة.

63. تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم عن اهتمام جديد يتعلق...

- أ- بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم.
- ب- بتقويم الموظفين لأداء صلاتهم.
- ج- بتقويم المدراء لأداء صلاتهم.
- د- بتقويم الموظفين لأداء زملائهم.

64. يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام، أنها...

- أ- تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- ب- لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- ج- تحاول أن تستلهم من مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- د- تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.

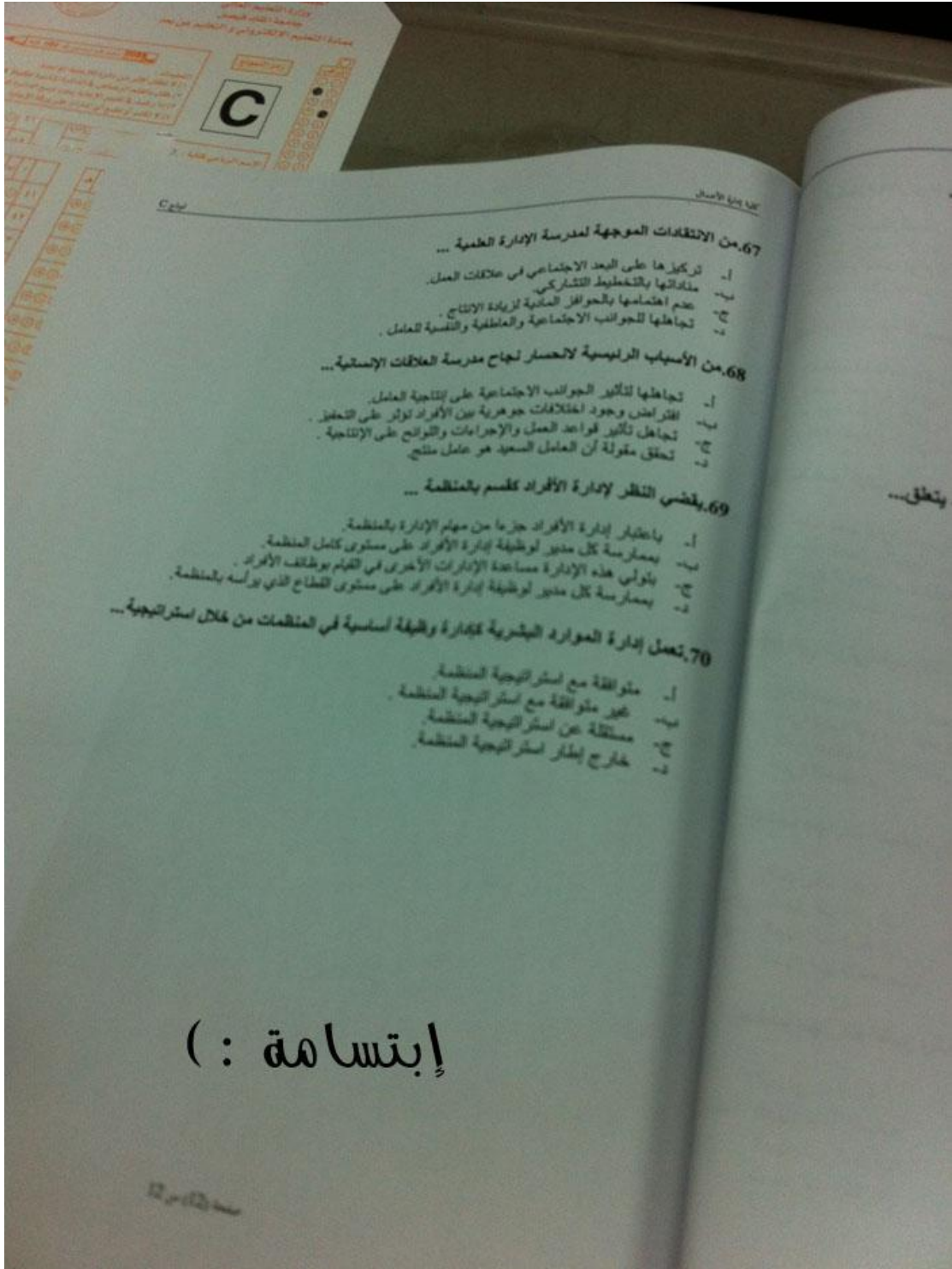
65. أحد أهم المراكز الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ...

- أ- التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية.
- ب- المثالية في العلاقات الإنسانية.
- ج- محورية الفرد في مقال الجماعة.
- د- التفاضل مع المتغيرات البيئية.

66. يقضي منهج مدرسة الإدارة العظمية...

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة.
- ب- بمعاملة العامل في العمل كقطعة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية.
- ج- بمعاملة العامل في العمل كتشويق لرب العمل.
- د- بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعيار الإنساني والاجتماعية.

إبتسامة :



67. من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ...

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل.
- ب- مبادئها بالتعميم والتشريك.
- ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج.
- د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والمعنوية والنفسية للعامل.

68. من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ...

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العامل.
- ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز.
- ج- تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات والنتائج على الإنتاجية.
- د- تحقيق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج.

69. يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة ...

- أ- باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة.
- ب- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة.
- ج- بتولي هذه الإدارة بمساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد.
- د- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة.

70. تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفية أساسية في المنظمات من خلال استراتيجيتها ...

- أ- متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- ب- غير متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- ج- مستقلة عن استراتيجية المنظمة.
- د- خارج إطار استراتيجية المنظمة.

إبتسامة :