



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 ١٤٣٣/١٤٣٢ 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 الأخرى في سوق العمل.
ج- التأخر عن مستويات الأجور السائدة في السوق.
د- عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل. الاجابه
صفحة

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- تقويم 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.
الاجابه
صفحة

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

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

الاجابه
صفحة

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
صفحة

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
صفحة

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 ...

- الاجابه
صفحة
- 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.

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

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

59. من مهام وظيفة "توجيه الموارد البشرية" ...

- الاجابه أ
صفحة 7
- أ- شرح المهام والأعمال المطلوبة.
ب- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.
ج- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية.
د- تقدير العمالة المطلوبة.

60. من مهام وظيفة "تخطيط احتياجات الموارد البشرية" ...

- الاجابه د
صفحة 7
- أ- تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
ب- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.
ج- ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية.
د- تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة.

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...

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

الاجابه أ

صفحة 2

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 ب
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