

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

- مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي.
- مرحلة اعداد المسار الوظيفي.
- مرحلة متابعة المسار الوظيفي.
- 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 ...

- التطوير الوظيفي.
- التحليل الوظيفي.
- تخطيط المسار الوظيفي.
- التخطيط الوظيفي.

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

- تحديد الحد التنافسي للأجور.
- تحديد الحد المتوسط للأجور.
- تحديد الحد الأدنى للأجور.
- تحديد الحد الممكن للأجور.

4. واحدة من الاتي، ليست من اهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا ...

- الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات.
- الدفع حسب الوحدات المنتجة.
- جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة.
- تحفيز الإداريين لتحسين أداء للمنظمة.

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

- معرفة الموظف لمصادر قوته و ضعفه.
- معرفة الموظف لمصدر قوة و ضعف الوظيفة.
- إدراك الموظف معنى الاداء الجيد والمتميز.
- اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز.

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

- الريادة في تحديد الأجور في سوق العمل.
- المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل.
- التأخر عن مستويات الأجور السائدة في السوق.
- عدم المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل.

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

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

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

الامكانات المالية للمنظمة.  
فرص الترقية والمزايا المالية.  
واجبات ومسؤوليات الوظيفة.  
معدلات الاجور في المنظمات الاخرى.

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

الوصول البطيء للبيانات.  
الوصول القوي الى البيانات.  
الوصول السريع الى البيانات.  
الوصول الضعيف الى البيانات.

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

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

11. من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور

حماية الاقتصاد الوطني.  
توفير ظروف عمل مريحة.  
جذب الكفاءات الادارية.  
تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات.

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

يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية.  
يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.  
غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقية.  
غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف.

13. من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس ...

يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل.

يعتمد على ذاته في تطوير العمل.

يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين.

يشارك الآخرين تجاربه.

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

زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.

أن تلبى تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة.

أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.

أن تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة والموظفين.

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

تأثير الهالة.

الميل للوسطية.

التأثير الإداري.

عدم التشدد .

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

الأهداف الإدارية.

أهداف التنمية المحلية.

أهداف التوجيه والإرشاد.

أهداف البحث العلمي.

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

كل العاملين .

بعض العاملين.

أغلب العاملين.

العاملون الجدد فقط .

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

توخي العدالة في نظام الأجور .

الفصل في نزاعات وشكاوي الأجور.

وضع الأساس لهيكل تقييم الاداء.

التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور.

19. من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ...

الإشارة إلى الصفات الشخصية.

الانتقاد الشخصي للمقابل.

عرض الجوانب الإيجابية والسلبية.

الجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه .

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

قيام الموظفين بتقويم أداء رؤسائهم .

قيام الزملاء بتقويم أداء زملائهم.

قيام الموظف بتقويم أدائه.

قيام الموظفين بتقويم أداء العملاء.

21. من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء ...

الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر.

الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين.

عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة.

ضمان حق الموظف في رفع التظلم.

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

طريقة التوزيع الإجباري.

طريقة المزيج التقويمي.

طريقة التوزيع الإجباري.

طريقة التدرج البياني.

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

يساوي الانفاق الفعلي على التدريب.

يقل عن الانفاق الفعلي على التدريب.

يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريب.

يغطي الانفاق الفعلي على التدريب.

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

التدوير الوظيفي.

التوسيع الوظيفي.

التدريب الوظيفي المبرمج .

التدريب في مقر المنظمة.

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

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تطوير الأهداف التدريبية.
- تنفيذ البرامج التدريبية.
- تقويم فعالية البرامج التدريبية .

26. حسب منهج الإدارة العلمية ...

- يعتبر العامل عنصرا إنتاجيا يختلف عن بقية العناصر الأخرى .
- هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الإنتاج.
- وجود حوافز أخرى تهم العامل غير الحوافز الاقتصادية.
- أهداف العامل هي الأهداف الاقتصادية فقط .

27. يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي التعليم) ...

- يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات.
- يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة.
- يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته.
- يتم عادة في خلال مدة قصيرة.

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

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

29. يضم التدريب على راس العمل...

- انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة.
- الالتحاق بمراكز تدريب حكومية.
- الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج.
- الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة.

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

- التحليل البيئي.
- التحليل التنظيمي .
- تحليل الوظائف.
- تحليل الأفراد.

31. من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ..

- الاجازات والعطلات.
- الشراء المنخفض السعر.
- الاجازات الاستثنائية.
- العطل المرضية.

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

- طريقة التدرج البياني.
- طريقة الترتيب.
- طريقة قائمة الاختيار.
- طريقة الإدارة بالأهداف .

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

- الأسباب الاقتصادية.
- الاسباب الشخصية.
- الاسباب الأخلاقية.
- الأسباب النظامية .

34. يندرج إبراز نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين ، كهدف لعملية تقويم الأداء ، ضمن...

- أهداف التوجيه والإرشاد.
- أهداف التنمية القومية.
- أهداف البحث العلمي.
- الأهداف الإدارية.

35. في حالة وجود فائض من الموارد البشرية، تلجأ المنظمة إلى ...

- مصادر جديدة للتوظيف.
- إطالة سن التقاعد.
- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
- تخفيض عمليات التوظيف.

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



- احتياجات المنظمة .
- احتياجات فريق العمل.
- احتياجات الوظائف.
- احتياجات السلطات.

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



- الاجر النقدي.
- الاجر الصافي.
- الاجر الحقيقي.
- الاجر الاجمالي.

38. تبرز اهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه...

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

39. مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية...

- التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم.
- الخروج بحكم سريع على المترشح.
- التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح.
- اعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين.

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

- اختبارات الإنجاز أو المعرفة الفنية.
- اختبارات الشخصية.
- اختبارات نماذج الأداء.
- اختبارات الذكاء.

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

- طريقة الوقائع الحرجة.
- طريقة الاختيار الإجباري.
- طريقة التقرير المكتوب.
- طريقة الترتيب .

42. من مميزات الاستقطاب الداخلي ...

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

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

- تحليل الوظائف.
- توصيف الوظائف.
- التهيئة الميدانية.
- المقابلة المبدئية.

44. الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية ، هي ...

- تخطيط الموارد البشرية.
- تنظيم الموارد البشرية.
- توجيه الموارد البشرية.
- تقويم الموارد البشرية.

45. من قواعد الاستقطاب ...

- حفظ البيانات والمعلومات لا مركزيا.
- التنوع في أساليب الاستقطاب.
- التنوع في استراتيجيات الاستقطاب.
- مركزية الاستقطاب.

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

- الاستقطاب.
- الاختيار.
- التوصيف.
- التدريب.

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

- تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية.
- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمررون في كل وظيفة.
- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة.
- تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم إلى خارج المنظمة.

48. من عيوب الاستقطاب الداخلي ...

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



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

- اختبارات الإنجاز أو المعرفة الفنية.
- اختبارات نماذج الأداء.
- اختبارات القدرات والاستعداد.
- اختبارات الشخصية.

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

- مكاتب التوظيف.
- مكاتب الاستقطاب الاستشارية.
- مكاتب التوظيف بالمنظمات.
- مكاتب العمل.

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

- تخفيض ساعات العمل.
- تشجيع التقاعد المبكر.
- تحسين نظام الأجور والحوافز.
- تخفيض عمليات التوظيف.

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

- القدرات والاستعداد.
- نماذج الأداء.
- الشخصية.
- الإنجاز أو المعرفة الفنية.

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

- الكتابية.
- التخصصية.
- القيادية.
- السكرتارية.

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

- دلفي.
- تحليل الاتجاه.
- التقدير على أساس مراكز العمل.
- التجربة والخطأ.

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

تخطيط الموارد البشرية.  
استقطاب الموارد البشرية.  
تدريب الموارد البشرية.  
تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية.

56. تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ...

عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف ...  
عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف.  
عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف.  
المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.

57. تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ...

يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها .  
يعملون على وظيفة واحدة.  
مؤهلين للعمل على وظائف متعددة.  
لا يمتلكون أية مهارات.

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



طبيعة المنتج وخصائصه.  
الموقع الجغرافي .  
التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج.  
الانظمة والتشريعات الحكومية.

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

شرح المهام والأعمال المطلوبة.  
تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.  
تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية.  
تقدير العمالة المطلوبة.

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

تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات.  
مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.  
ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية.  
تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة.

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

دعم التعاون بين الأفراد.  
حل الصراعات والمشاكل المحتملة.  
تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات.  
تحليل سوق العمل.

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

تخصيص الوظائف  
تصنيف الوظائف.  
تحليل الوظائف.  
ممارسة الوظائف.

63. من الأسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية...

ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج ".  
افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد.  
اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية.  
تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الانتاجية كقواعد العمل والإجراءات .

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

مدرسة الإدارة العلمية.  
مدرسة العلاقات الإنسانية.  
المدرسة السلوكية.  
تيار المدارس الحديثة والمعاصرة.

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

الفنية.  
السلوكية.  
التقنية.  
الفكرية.

66. من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ...

تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة.  
تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة.  
تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة.  
عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة.

67. تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به...

- بالتقويم الإداري .
- بالتقويم المنهجي.
- بتقويم الأداء .
- بتقويم العمليات.

68. مما يميز تعاريف إدارة الموارد البشرية، كونها ...

- تتحد من حيث الصياغة .
- تختلف من حيث الصياغة والمضمون.
- تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون.
- تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون.

69. لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية، فإنه يجب أن ...

- تتصف السياسة بالديمومة وعدم التغير .
- تراجع من حين لآخر.
- تخص المستويات العليا من الموظفين.
- تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية.

70. الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ، هو...

- تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة .
- الانتماء للجماعة.
- التفاعل مع التغيرات البيئية.
- الإنسانية.