

السلام عليكم
اختبر نفسك من جوري الملتقى يعطيه الف عافيه 🌸

وهذي اسنله مراجعه للمحاضرة الاولى
س١١ 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

س٢١ 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

س٣١ 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

س٤١ من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية حيث لا يتميز الرئيس عن المرؤوس إلا بثقل المسؤولية الملقاة على عاتق الرئيس.

أ -الإنسانية

ب -الوسطية

ج -الانتماء إلى الجماعة

د -التفاعل مع المتغيرات البيئية

س٥١ من المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية حيث تضع القيادة حسابات دقيقة لكل القوى المؤثرة في المجتمع.

أ -الإنسانية

ب -الوسطية

ج -الانتماء إلى الجماعة

د -التفاعل مع المتغيرات البيئية

س٦١ 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

س٧١ 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

س٨١ من رواد منهج الإدارة العلمية..

أ -فريدريك تايلور

ب -التون مايو

ج -بافلوف

د -واطسون

س٩١ من رواد مدرسة العلاقات الإنسانية..

أ-فريدريك تايلور

ب-التون مايو

ج-بافلوف

د-واطسون

س١٠٠ نشأت نتيجة لقصور مناهج الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية في الاهتمام بقضايا الفرد.

أ-المنظور الإسلامي

ب-إدارة الأفراد

ج-إدارة الموارد البشرية

د-لا يوجد إجابة صحيحة

س١١١ تخطيط وتطوير المسار الوظيفي من نشاطات..

أ-إدارة الأفراد

ب-العلاقات الإنسانية

ج-المنهج العلمي

د-إدارة الموارد البشرية

س١٢١ 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

س١٣١ 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

س١٤١ تمثل توجيهات 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

س١٥١ تعيين الخريجين الجامعيين الحاصلين على تقديرات مرتفعة .. " من "

أ-استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ب-أهداف إدارة الموارد البشرية

ج-سياسات إدارة الموارد البشرية

د-رسالة إدارة الموارد البشرية

س١٦١ قوة عمل منتجة .. " من "

أ-استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ب-أهداف إدارة الموارد البشرية

ج-سياسات إدارة الموارد البشرية

د-رسالة إدارة الموارد البشرية

اسئلة مراجعة المحاضرة الثانية & الثالثة

س١٧١ 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

س١٨١ تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة ، من ..

- أ- التخطيط
- ب- التنظيم
- ج- التوجيه
- د- الرقابة

س١٩١ تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ، من ..

- أ- التخطيط
- ب- التنظيم
- ج- التوجيه
- د- الرقابة

س٢٠١ تحفيز الأفراد وتشجيعه لاستغلال كامل طاقتهم ، من ..

- أ- التخطيط
- ب- التنظيم
- ج- التوجيه
- د- الرقابة

س٢١١ تقويم معدلات العمل والغياب ، من ..

- أ- التخطيط
- ب- التنظيم
- ج- التوجيه
- د- الرقابة

س٢٢١ من مهارات مدير الموارد البشرية " التفاوض " و تصنف من المهارات ..

- أ- الفنية
- ب- السلوكية
- ج- الفكرية
- د- العلمية

س٢٣١ من مهارات ندير الموارد البشرية " اتخاذ القرار " وتصنف من المهارات ..

- أ- الفنية
- ب- السلوكية
- ج- الفكرية
- د- العلمية

س٢٤١ 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

س٢٥١ العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية هي علاقة...

أ- تنافسية

ب- شراكة

ج- لا يوجد علاقة

د- جميع الإجابات خاطئة

س٢٦١ هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين

لشغلها..

أ- تخطيط الوظائف

ب- تحليل الوظائف

ج- تنظيم الوظائف

د- تقويم الوظائف

س٢٧١ تساعد نتائج تحليل العمل في مجال تخطيط الموارد البشرية في..

أ- تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً

ب- تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية.

ج- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة.

د- يحدد الأداء المطلوب من شاغل الوظيفة.

س٢٨١ 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

س٢٩١ من معايير المفاضلة في تحليل الوظائف..

أ- التكلفة

ب- الموضوعية

ج- الدقة

د- جميع ما ذكر صحيح

س٣٠١ من خطوات عملية تحليل الوظائف "تحديد مصادر المعلومات " منها..

أ- الملاحظة

ب- الوصف السابق للوظائف

ج- المقابلة

د- جميع ما ذكر صحيح

س٣١) يعتبر المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف..

أ- جمع المعلومات عن الوظيفة

ب- تحديد مصادر المعلومات

ج- تحليل ومراجعة المعلومات واستخلاص النتائج

د- بطاقة توصيف الوظيفة

اسئلة مراجعة المحاضرة الرابعة

س٣٢) هو العملية التي يتم بموجبها يتم الاختيار بين عدة بدائل متاحة للتعامل مع المستقبل

أ- التخطيط

ب- الاستقطاب

ج- الاختيار

د- التنظيم

س٣٣) 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

س٣٤) 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

س٣٥) من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية..

أ- ظروف سوق العمل

ب- أوضاع المنافسين

ج- طبيعة المنشأة

د- مستويات التكنولوجيا

س٣٦) 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

س٣٧) من الأساليب الكمية لتقدير الطلب من الموارد البشرية..

أ- طريقة تحليل الاتجاه

ب- طريقة تحليل المعدات

ج- طريقة تحليل معامل الارتباط

د- جميع ما ذكر صحيح

س٣٨١ العرض الداخلي =

- أ- القوى العاملة الموجودة حاليا - الزيادة المتوقعة في العرض + النقص المتوقع في العرض
ب- القوى العاملة الموجودة حاليا + الزيادة المتوقعة في العرض x النقص المتوقع في العرض
ج- القوى العاملة الموجودة حاليا + الزيادة المتوقعة في العرض - النقص المتوقع في العرض
د- القوى العاملة الموجودة حاليا x الزيادة المتوقعة في العرض - النقص المتوقع في العرض

س٣٩١ 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

س٤٠١ زيادة الطلب على العرض ، يسمى

أ- حالة عجز

- ب- حالة الفائض
ج- التوافق بين الكميات المطلوبة والمعروضة
د- لا يوجد إجابة صحيحة

س٤١١ زيادة العرض على الطلب ، يسمى

أ- حالة عجز

ب- حالة الفائض

- ج- التوافق بين الكميات المطلوبة والمعروضة
د- لا يوجد إجابة صحيحة

اسئلة مراجعة المحاضرة الخامسة

س٤٢١ هو البحث عن الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة في سوق العمل بالعدد والنوع المطلوب

أ- الاستقطاب

- ب- الاختيار
ج- التعيين
د- التخطيط

س٤٣١ من قواعد الاستقطاب " مركزية سياسة الاستقطاب " حيث تعمل على...

أ- توحيد إستراتيجية الاستقطاب وأساليبه

- ب- مدى توفر المهارات والخبرات المطلوبة
ج- الظروف الاقتصادية الساندة
د- حدود سوق العمل

س٤٤١ الاستقطاب الداخلي تلجأ المنظمة إليه في حالة.....

أ- استقطاب موظف جديد

ب- الترقية

- ج- الإحلال
د- إنهاء خدمة

س٤٥١ 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.

س٤٦ من وسائل الاستقطاب الخارجي

أ-الإعلان

ب-مكاتب التوظيف

ج-مكاتب الاستقطاب الاستشارية

د-جميع ما ذكر صحيح

س٤٧ أهم مصادر الاستقطاب الخارجي

أ-الإعلان

ب-مكاتب التوظيف

ج-مكاتب الاستقطاب الاستشارية

د-المعاهد والجامعات

س٤٨ من وسائل الاستقطاب الخارجي " تقوم بدور الواسطة بين المنظمات وطالبي العمل."

أ-مكاتب الاستقطاب الاستشارية

ب-مكاتب التوظيف

ج-المعاهد والجامعات

د-مكاتب التوظيف داخل المنظمات

س٤٩ 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

س٥٠ هو العملية التي يستطيع الخبراء من خلالها أن يوفقوا بين مواصفات الأفراد المتقدمين للعمل

وواجبات الوظيفة

أ-الاستقطاب

ب-الاختيار

ج-التعيين

د-التفويم

اسئلة المحاضرة السادسة والسابعة

س٥١ 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

س٥٢ 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

س٥٣ من طرق التهيئة المبدئية...

أ-الكتب والنشرات

ب-الأفلام التسجيلية

ج-جولة على مباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل

د-جميع ما ذكر صحيح

٥٤١س هو إجراء منظم يستطيع من خلاله الأفراد اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة.

أ- التهيئة المبدئية

ب- التدريب

ج- الاستقطاب

د- الاختيار

٥٥١س الفرق بين التدريب والتعليم..

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

ب- التعليم برامجها طويلة الأجل بينما التدريب قصيرة الأجل

ج- التدريب برامجها طويلة الأجل بينما التعليم برامجها قصيرة الأجل

د- أ + ب

٥٦١س 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

٥٧١س 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

٥٨١س 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

٥٩١س من طرق جمع البيانات لتحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد..

أ- مقابلات الموظفين

ب- اختبارات المهارات

ج- تقويم الأداء

د- جميع ما ذكر صحيح

٦٠١س تشمل التدريب خارج العمل..

أ- توسيع وظيفي

ب- تدوير وظيفي

ج- المحاضرة

د- التدريب الوظيفي المبرمج

٦١١س 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

اسئلة المحاضرة الثامنة

س٦٢) هو معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به.

أ-تقويم الأداء

ب -الاستقطاب

ج -التدريب

د -التنظيم

س٦٣) 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

س٦٤) 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

س٦٥) ترتكز 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

س٦٦) 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

س٦٧) تعتمد هذه الطريقة على قائمة مراجعة تضم أسئلة وعبارات محددة حول أداء الموظف، حيث يجب

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

س٦٨) من سلبيات التقرير المكتوب..

أ-تعتمد على مهارة معد التقرير

ب-احتمال تأثير الهالة

ج-التحيز وقلة الموضوعية

د-جميع ما ذكر صحيح

س٦٩) من أخطاء التقويم..

أ-التحيز الشخصي

ب-التأثير الإداري

ج-الميل للوسطية

د-جميع ما ذكر صحيح

اسئلة المحاضرة التاسعة والعاشره

●س٧٠١ 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

●س٧١١ من مبررات تقييم الوظيفة..

أ -تحديد هيكل الأجور

ب -توخي العدالة في نظام الأجور

ج -التقيد بالتشريعات التي تفرضها الدولة في مجال تحديد الأجور

د -جميع ما ذكر صحيح

●س٧٢١ 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

●س٧٣١ 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

●س٧٤١ تعتبر من أكثر طرق تقييم الوظائف شيوعاً في الاستخدام..

أ -طريقة الترتيب البسيط

ب -طريقة الدرجات

ج -طريقة مقارنة العوامل

د -طريقة النقط

●س٧٥١ 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

●س٧٦١ 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

س٧٧ | يمثل الأجر بالنسبة للمنظمة..

أ - عنصر تكلفة غالي

ب - قوة شرائية

ج - معدل الإنتاج

د - لا يوجد إجابة صحيحة

س٧٨ | 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 .

س٧٩ | 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 .

س٨٠ | 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 .

س٨١ | 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