م	السؤال
1	<p>واحد من الآتي ، ليست من شروط العدالة والمساواة في عملية الاختيار :</p> <p>أ - اعتماد الذاتية في إجراءات الاختيار ب -التوازن في عملية الاختيار ج -إعداد معايير موحد للاختبارات د - السرية في إجراءات الاختيارات</p>
2	<p>واحد من الآتي ، ليست ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية :</p> <p>أ - تكريس أهمية الفرد وأسبقته على الجماعة ب -الانتماء للجماعة ج -التفاعل مع التغيرات البيئية د - الإنسانية</p>
3	<p>المدرسة التي ترى إن العامل عنصر إنتاجي يختلف عن العناصر الأخرى ، هي :</p> <p>أ - مدرسة الإدارة العلمية ب مدرسة العلاقات الإنسانية ج -المدرسة السلوكية د - تيار المدارس الحديثة والمعاصرة</p>
4	<p>واحد من الآتي ، ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية :</p> <p>أ - تحليل نوع الأعمال المطلوبة ب تحليل سوق العمل ج -تحليل سوق العقار د - تحليل العجز والفائض</p>
5	<p>من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب أن تراعيها المنظمة في تحديد هيكل الأجور :</p> <p>أ - فرص الترقية والمزايا المالية ب معدلات الأجور في المنظمات الأخرى ج -الإمكانات المالية للمنظمة د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
6	<p>اختبار التكيف الاجتماعي يصنف ضمن اختبارات :</p> <p>أ الذكاء ب الشخصية ج الأداء د الأنجاز</p>
7	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن الأخطاء شائعة في المقابلات</p> <p>أ الحكم السريع على المتقدم إيجابياً وسلبياً ب البحث عن نقاط القوة ج التأثير د خطأ الأسئلة</p> <p>ناقص السؤال</p>
8	<p>يجب التأكد من العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل :</p> <p>أ يساوي الأنفاق الفعلي على التدريب ب يقل عن الأنفاق الفعلي على التدريب ج يتناسب طردياً مع الأنفاق الفعلي على التدريب د الإجابة الصحيحة غير موجودة هـ</p>

	<p>يضم التدريب على رأس العمل : أ - انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة ب - الالتحاق بمراكز تدريب حكومية ج - الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج د - الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة</p>	9
	<p>احد أهم عوامل المقارنة ضمن طريقة مقارنة العوامل المستخدمة في تقييم الوظائف هو : أ - المظهر اللائق ب -العلاقات الإنسانية ج -المركز الاجتماعي د - المسؤولية</p>	10
	<p>الأجر العادل من وجهة نظر العامل هو : أ - الأجر الذي يلبي مطالب الحياة الأساسية ب -احد عناصر التكاليف ج -الأجر الصافي المدفوع د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>	11
	<p>تعرف عملية الموائمة بين رغبة الفرد في التقدم الوظيفي ، وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية : أ - التحليل الوظيفي ب -التخطيط الوظيفي ج -التطوير الوظيفي . د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>	12
	<p>من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل : أ - ضعف الإضاءة. ب -المناخ التنظيمي ج -الإستخدام غير الآمن للمعدات د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>	13
	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية : أ - أن تكون مكتوبة ب -أن تعمم على جميع العملاء ج -أن تراجع من حين لآخر د - أن ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف للمنظمة</p>	14
	<p>وظيفة الاختيار تابعة : أ - لإدارة الرواتب والأجور ب -لإدارة تنمية الموارد البشرية ج -لإدارة تخطيط الموارد البشرية د - لإدارة علاقات الموظفين</p>	15
	<p>تصنف مهارات الاتصال والتفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن : أ - المهارات الفنية ب -المهارات الإدراكية ج -المهارات السلوكية د - المهارات الفكرية</p>	16

17	<p>من أهداف برنامج التهيئة المبدئية :</p> <p>أ - تعريف العملاء بالعمال الجديد ب - تعريف العمال بالعمال الجديد ج - تعريف العملاء بالعميل الجديد د - تعريف العمال بالعميل الجديد</p>
18	<p>يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي تعليم) :</p> <p>أ - يتناول زيادة المعارف في شتي المجالات ب - يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة ج - يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته د - يتم عادة في خلال مدة قصيرة</p>
19	<p>تهدف عملية تقييم الوظائف إلى :</p> <p>أ - تحديد الموظفين الذين يجب أن يدفع لهم اجر أعلى من غيرهم . ب - تحديد الوظائف التي يجب أن يدفع لها اجر أعلى من سواها . ج - تحديد المساهمين الذين يجب أن يدفع لهم ربح أعلى من غيرهم د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
20	<p>تبرز أهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه هي :</p> <p>أ - وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية ب - كونه لا يشكل عبئا على أصحاب المصلحة ج - كونه لا يتعارض مع الأنظمة د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
21	<p>تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في :</p> <p>أ - تقدير العمالة المطلوبة ب - تحليل الوضع الراهن ج - تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة د - تحليل سوق العمل</p>
22	<p>في حالة وجود عجز في الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى :</p> <p>أ - تخفيض ساعات العمل ب - تشجيع التقاعد المبكر ج - تحسين نظام الأجور والحوافز د - تخفيض عمليات التوظيف</p>
23	<p>من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية:</p> <p>أ - ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام ب - تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية ج - عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
24	<p>الخطوة الأولى ضمن خطوات إلى نظام مهكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية ، هي:</p> <p>أ - التصميم الأولي للنظام ب - دراسة الجدوى ج - الدراسة الهندسية د - اختبار النظام</p>

25	<p>من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي :</p> <p>أ - طرائق الاحلال ب - سوق العمل ج - الجامعات د - مكاتب العمل</p>
26	<p>الاختبارات التي تسعى للتأكد من مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه ، هي :</p> <p>أ - اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية ب - اختبارات نماذج الإداء ج - اختبارات القدرات والاستعداد د - اختبارات الشخصية</p>
27	<p>تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق :</p> <p>أ - بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم. ب - بتقويم الموظفين لأداء عملائهم. ج - بتقويم المدراء لأداء عملائهم . د - بتقويم الموظفين لأداء زملائهم</p>
28	<p>من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية</p> <p>أ - الوصول البطيء للبيانات ب - الوصول القوي إلى البيانات ج - الوصول السريع إلى البيانات د - الوصول الضعيف إلى البيانات</p>
29	<p>في حالة وجود فائض من الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى</p> <p>أ - تشجيع التقاعد المبكر. ب - تخفيض عمليات التوظيف ج - إطالة سن التقاعد د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
30	<p>من عيوب الاستقطاب الداخلي :</p> <p>أ - ارتفاع تكلفته ب - نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المستقطبين ج - شح المعلومات عن المترشحين د - عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة</p>
31	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية :</p> <p>أ - حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية ب - تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية ج - تطوير نظام التدريب د - تقويم معدلات دوران العمل والغياب</p>
32	<p>يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها وموصفات شاغليها بـ</p> <p>أ - تخصيص الوظائف ب - تصنيف الوظائف ج - ممارسة الوظائف د - لا توجد الإجابة الصحيحة</p>

33	<p>واحدة من الآتي ، ليست من متطلبات الوصول إلى القمة في الطموح الوظيفي :</p> <p>أ - معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه ب - معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة ج - إدراك الموظف معنى الأداء الجيد والتميز د - اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز</p>
34	<p>من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء :</p> <p>أ - عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة ب - ضمان حق الموظف في رفع التظلم ج - الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر د - الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين</p>
35	<p>طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الأداء الأخرى هي</p> <p>أ - طريقة التوزيع الإجباري ب - طريقة التدرج البياني ج - طريقة التوزيع الإجباري د - طريقة المزيج التقويمي</p>
36	<p>يركز خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على :</p> <p>أ - مواصفات شاغل الوظيفة ب - تقدير العمالة المطلوبة ج - تحليل سوق العمل د - لا توجد الإجابة الصحيحة</p>
37	<p>من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج:</p> <p>أ - الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني ب - ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني ج - التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري د - التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري</p>
38	<p>من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية :</p> <p>أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة ب - المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة ج - تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة د - لا توجد الإجابة الصحيحة</p>
39	<p>واحدة من الآتي ، ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي :</p> <p>أ - تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة ب - الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة ج - يعد أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين د - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين</p>
40	<p>واحدة من الآتي ، ليست من أهداف مقابلة الاختيار :</p> <p>أ - التأكد من مدى استطاعة المترشح اداء الوظيفة فعلا ب - التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار ج - التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من 14 ساعة ف اليوم د - التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة</p>

41	<p>واحدة من الآتي ، ليست من فوائد التهيئة المبدئية :</p> <p>أ - تقليل الشعور الايجابي لدى الموظف الجديد ب -تقليل حدة توقعات الموظف الجديد ج -تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه د - التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد</p>
42	<p>واحدة من الآتي ، لا تصنف ضمن الاحتياجات التدريبية هو :</p> <p>أ - احتياجات فريق العمل ب -احتياجات المنظمة ج -احتياجات الوظائف د - احتياجات البيئة</p>
43	<p>من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية :</p> <p>أ - الميل إلى الوسطية في التقييم ب -مقارنة الموظف مع زملاءه في العمل ج -البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف د - عدم مقارنة الموظف مع زملاءه في العمل</p>
44	<p>إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة :</p> <p>أ - تحليل الوظائف ب -التطوير الوظيفي ج -التطوير التنظيمي د - الاستقطاب</p>
45	<p>من الأسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية :</p> <p>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 الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات</p>
46	<p>تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة :</p> <p>أ - الاستقطاب ب -الاختيار ج -التهيئة د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
47	<p>واحدة من الآتي ، ليست من مبادئ التدريب :</p> <p>أ - دعم الإدارة الإشرافية لعملية الاختيار ب -تركيز جهود التدريب على حل المشكلات ج -تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب د - أقناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب</p>
48	<p>من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للأجور في المنظمة</p> <p>أ - معدلات الأجور المماثلة ب -تكاليف المعيشة ج -عوامل العرض والطلب د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>

49	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الإداء :</p> <p>أ - عدم التشدد ب - تأثير الهالة ج - الميل للوسطية د - التأثير الإداري</p>
50	<p>واحدة من الآتي ، ليست من مبررات تقييم الوظائف :</p> <p>أ - توخي العدالة في نظام الأجور ب - الفصل في نزاعات وشكاوي الإجور ج - وضع الأساس لهيكل تقييم الإداء د - التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور</p>
51	<p>تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة :</p> <p>أ - استقطاب الموارد البشرية ب - تدريب الموارد البشرية ج - تقييم الموارد البشرية د - تخطيط المسار الوظيفي</p>
52	<p>تعرف العملية التي يتم من خلالها يتم معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به</p> <p>أ - بالتقويم الإداري ب - بالتقويم المنهجي ج - بتقويم الإداء د - بتقويم العمليات</p>
53	<p>واحدة من الآتي ، ليست من شروط فعالية برنامج المنافع والخدمات :</p> <p>أ - أن تكون هناك لها عوائد تغطي تكاليفها ب - أن تلبي احتياجات أغلب الموظفين ج - أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية د - أن تلبي احتياجات أغلب العملاء</p>
54	<p>الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية ، هي :</p> <p>أ - التصميم الأولي للنظام ب - دراسة الجدوى ج - الدراسة الهندسية د - اختبار النظام</p>
55	<p>واحدة من الآتي ، ليست من نواحي القصور في إدارة الأفراد :</p> <p>أ - عدم التكامل بين نشاطاتها ب - عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الإدارات الأخرى ج - الدور غير المحدود لإدارة الأفراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة د - نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي</p>
56	<p>تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :</p> <p>أ - المهارات الفنية ب - المهارات الإدراكية ج - المهارات السلوكية د - المهارات الفكرية</p>

57	<p>واحدة من الآتي ، ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي :</p> <p>أ - غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقيية ب -غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف ج -يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية د - يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها</p>
58	<p>من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تدريب الموارد البشرية :</p> <p>أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة ب -تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية ج -تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة د - تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة</p>
59	<p>واحدة من الآتي ، ليست من أهداف تخطيط الموارد البشرية :</p> <p>أ - إعداد ميزانية الموارد البشرية ب -الحصول على أحسن الكفاءات البشرية من سوق العمل ج -يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة د - تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها</p>
60	<p>وظيفة تقييم الوظائف تابعة :</p> <p>أ - لإدارة الرواتب والأجور ب -لإدارة تنمية الموارد البشرية ج -لإدارة تخطيط الموارد البشرية د - لإدارة علاقات الموظفين</p>
61	<p>من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية :</p> <p>أ - تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية ب -وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة ج -تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة د - لا توجد الإجابة الصحيحة</p>
62	<p>تسمى عملية مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة :</p> <p>أ - بتحليل الوظائف ب -بتطوير الوظائف ج -بتوصيف الوظائف د - بتقييم الوظائف</p>
63	<p>من أجل موضوعية وعدالة عملية تقييم الوظائف فإن أغلب المنظمات تسند هذه المهمة إلى :</p> <p>أ - المسؤول المباشر ب -مدير إدارة الموارد البشرية ج -المدير العام د - لجنة متخصصة</p>
64	<p>يتم التدخل الحكومي في الأجور من خلال :</p> <p>أ - تحديد الحد المتوسط للأجور ب -تحديد الحد الأدنى للأجور ج -تحديد الحد الممكن للأجور د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>

65	<p>واحدة من الآتي ، ليست له علاقة بالأجر الاساسي :</p> <p>أ - الأجر الحقيقي ب -الأجر النقدي ج -الأجر الصافي د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
66	<p>واحدة من الآتي ، ليست من سوء إدارة الموارد البشرية :</p> <p>أ - انخفاض الروح المعنوية ب -انخفاض نسبة حوادث العمل ج -انخفاض الإنتاج د - انخفاض أداء الأفراد</p>
67	<p>وظيفة تقييم الأداء تابعة :</p> <p>أ - لإدارة الرواتب والأجور ب -لإدارة تنمية الموارد البشرية ج -لإدارة تخطيط الموارد البشرية د - لإدارة علاقات الموظفين</p>
68	<p>تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى الهدف المنشود ، إلى :</p> <p>أ - التطوير الوظيفي ب -المسار الوظيفي ج -الأمن الوظيفي د - الإجابة الصحيحة غير موجودة</p>
69	<p>واحدة من الآتي ، ليست ضمن أهمية برامج المنافع والخدمات :</p> <p>أ - تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة ب -الرفع من الروح المعنوية للعاملين ج -زيادة ولاء العاملين للمنظمة د - تطوير نظام تقييم أداء العاملين</p>
70	<p>من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات :</p> <p>أ - الإجازات والعطلات . ب -الشراء المنخفض السعر ج -الإجازات الاستثنائية د - العطل المرضية</p>