

١- **يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية :**

- أ- انخفاض نسبة التالف
- ب- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة
- ج- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة
- د- انخفاض الإنتاجية م ١٥ش

٢- **العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي :**

- أ- توصيف الوظائف
- ب- تقييم الوظائف م ٩ش ٤
- ج- تحليل الوظائف
- د- تطوير الوظائف

٣- **يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن :**

- أ- تعويض الموارد البشرية
- ب- اختبار الموارد البشرية م ٣ش ٦
- ج- تخطيط المسارات الوظيفية
- د- تحليل وتوصيف الوظائف

٤- **تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة :**

- أ- استقطاب الموارد البشرية
- ب- تدريب الموارد البشرية م ٣ش ٦
- ج- تقييم الموارد البشرية
- د- تخطيط المسارات الوظيفية

٥- **من الأساليب التي تلجأ المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية :**

- أ- تخفيض ساعات العمل
- ب- تمديد سن التقاعد م ٤ش ٢٢
- ج- التخفيض في الأجور
- د- الزيادة في الرواتب والأجور

٦- **تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في :**

- أ- حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركز
- ب- تنوع استراتيجيات الاستقطاب و اساليبها عبر وحدات المنظمة
- ج- الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب
- د- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب م ٥ش ٧

٧- **المهمة التي تدخل ضمن من مرحلة التصميم الأولى للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية**

**هي :**

- أ- تحديد متطلبات التشغيل
- ب- تحديد المتطلبات الهندسية والفنية م ٤ش ١٢
- ج- اختيار بديل التصميم المناسب
- د- تحديد الأهداف المرجوة من العملية

**٨- من سلبيات استخدام مكنية ( النظام الآلي ) الموارد البشرية :**

- أ- التعب الذي بسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين  
ب- تقليل الرسائل الكتابية  
ج- تقليل الرسائل التليفونية  
د- إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني م ٤ ش ٢٠

**٩- من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه :**

- أ- لا يشترط وجود إجماع و اتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية  
ب- يشترط وجود إجماع و اتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية م ١ ش ١٦  
ج- لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية  
د- لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة

**١٠- تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في :**

- أ- الاستماع والإنصات الجيد م ٢ ش ١٢  
ب- الصرامة في المعاملة  
ج- العلاقات المحدودة مع الغير  
د- تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين

**١١- العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو :**

- أ- معلومات عن الوظيفة  
ب- واجبات الوظيفة  
ج- تقييم الوظيفة م ٣ ش ١٥  
د- مسؤوليات الوظيفة

**١٢- تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين**

**لشغلها إلى :**

- أ- واجبات شغل الوظيفة  
ب- مسؤوليات الوظائف  
ج- تحليل الوظائف م ٣ ش ٤  
د- تطوير الوظائف

**١٣- الأمر الذي لا يتعلق بأسلوب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو :**

- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت  
ب- توخي العدالة في نظام الأجور  
ج- الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الأجور  
د- تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام م ٩ ش ٥

**١٤- من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات هي إسنادها إلى :**

- أ- المدير العام  
ب- لجنة متخصصة م ٩ ش ٧  
ج- المسئول المباشر  
د- مدير إدارة الموارد البشرية

١٥- **يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة :**

- أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة م٥ش٩
- ب- له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- ج- ليس له أي تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- د- له تأثير مزدوج ( سلبي و ايجابي ) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

١٦- **تتدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة :**

- أ- بالوظيفة م١٣ش١٠
- ب- بالعمل
- ج- بتصميم الوظيفة
- د- بالمسئول عن الوظيفة

١٧- **نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو :**

- أ- احتياجات فريق العمل
- ب- احتياجات المنظمة
- ج- احتياجات الوظائف
- د- احتياجات البيئة م٧ش٩

١٨- **تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد إلى :**

- أ- المسار الوظيفي
- ب- التطوير الوظيفي م١١ش٤
- ج- الأمن الوظيفي
- د- تصميم المسار الوظيفي

١٩- **تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود إلى :**

- أ- التطوير الوظيفي
- ب- النمو الوظيفي
- ج- المسار الوظيفي م١١ش٥
- د- الأمن الوظيفي

٢٠- **إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة :**

- أ- تحليل الوظائف
- ب- المسار الوظيفي م٢ش٩
- ج- التطوير التنظيمي
- د- الاستقطاب

٢١- **تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية :**

أ- التخصصية م٢ش١٠

ب- الكتابية

ج- القيادية

د- السكرتارية

٢٢- **إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة :**

أ- مستشار

ب- موجه

ج- مشغل حاسبات م٢ش١٠

د- مدير قسم

٢٣- **يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى :**

أ- المهارات الإنسانية

ب- المهارات الفنية م٢ش١١

ج- المهارات السلوكية

د- مهارات بناء الذات

٢٤- **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 م٣ش١٤

د- منضبطة بشروط العمل حتى أن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

٢٥- **يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في :**

أ- الشهادة العلمية

ب- المركز الاجتماعي

ج- المسؤولية م٩ش١١

د- المظهر اللائق

٢٦- **يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة :**

أ- الاعتبارات التنظيمية

ب- الاعتبارات الإدارية

ج- الاعتبارات الاجتماعية م١٠ش١٤

د- الاعتبارات الاقتصادية

٢٧- **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 المسؤولة عن الموارد البشرية

ج- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية

د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري م١٢ش١٢

٢٨- **تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة :**

- أ- التنبؤ
- ب- اتخاذ القرار
- ج- التحفيز م٢ش ١١
- د- التحكم في تقنية المعلومات

٢٩- **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 م٢ش ١٣

٣٠- **تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن :**

- أ- وجود اختلاف جوهري بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ب- عدم وجود علاقة بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية م٤ش ٥
- د- تناقض بين اداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية

٣١- **تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام ميكنة ( النظام الآلي ) الموارد البشرية في :**

- أ- التصميم الأولي للنظام
- ب- دراسة الجدوى م٤ش ١٢
- ج- الدراسة الهندسية
- د- اختبار النظام

٣٢- **مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء :**

- أ- عرض الجوانب الايجابية والسلبية م٨ش ٢٢
- ب- عرض الجوانب الايجابية دون السلبية
- ج- عرض الجوانب السلبية دون الايجابية
- د- عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية

٣٣- **مما ينصح به في مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب :**

- أ- عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص به
- ب- الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل
- ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه م٨ش ٢٢
- د- توجيه أجابة الموظف الذي تتم مقابله

٣٤- **من مميزات طريقة الدرجات ( التصنيف الوظيفي ) كطريقة لتقييم الوظائف :**

- أ- الموضوعية
- ب- عدم التحيز الشخصي
- ج- شيوخ استخدامها في وظائف القطاع الحكومي م٩ش ١٠
- د- الاقتصاد في الجهد والوقت

٣٥- **المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو :**

أ- الراتب م ١٠ش ٥

ب- الأجر النقدي

ج- الأجر القاعدي

د- العلاوة

٣٦- **الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع هو :**

أ- الأجر الاسمي

ب- الأجر الرسمي

ج- الأجر الحقيقي م ١١ش ١١

د- الأجر القاعدي

٣٧- **مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي**

**مرحلة :**

أ- التأسيس

ب- التقدم م ١١ش ١٢

ج- المحافظة على المكاسب

د- الاستعداد للتقاعد

٣٨- **تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية**

**محايدة يوافق عليها الطرفان :**

أ- بالمحكمة

ب- بالتحكم

ج- بالتحكيم م ١٢ش ١٢

د- بالحوكمة

٣٩- **يعنبر 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 م ١١ش ٤

٤٠- **من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل :**

أ- الإجهاد الناجم من المهام التي لتولاها العامل

ب- المناخ التنظيمي

ج- الاستخدام غير الأمن للمعدات م ١٠ش ٣

د- الإرهاق بفعل العمل

**٤١- العنصر الذي لا يدخل ضمن اخطاء عملية التقويم هو :**

- أ- تأثير الهالة
- ب- الميل للوسطية
- ج- الميل للواقعية م٨ش١٨
- د- التأثير الإداري

**٤٢- من أساليب تجنب اخطاء عملية التقويم :**

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل
- ج- أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر
- د- ألا نعتد اعتماد مطلقا على الرئيس المباشر م٨ش١٩

**٤٣- من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل :**

- أ- تحديد الحد الأدنى للأجور
- ب- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة
- ج- إطالة عملية التفاوض م٦ش٦
- د- عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض

**٤٤- تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى :**

- أ- بالبطاقات التعريفية
- ب- بالتهنئة المبدئية م٦ش٧
- ج- بانسجام الموارد البشرية
- د- بصيانة الموارد البشرية

**٤٥- من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج :**

- أ- الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
- ب- ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني م١٤ش١٤
- ج- التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

**٤٦- تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل :**

- أ- عملية مستمرة بالمنظمة م٣ش١٤
- ب- عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها
- ج- مرة واحدة كل سنة
- د- مرة واحدة عند تأسيس المنظمة

**٤٧- الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو :**

- أ- تحديد مصادر المعلومات
- ب- تحديد الهدف
- ج- تحديد المعلومات المراد تحليلها
- د- تحديد الأجور والمكافآت م٣ش١٠

**٤٨- من مزايا الاستقطاب الخارجي :**

- أ- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
- ب- التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
- ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها م٩ش٩
- د- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

**٤٩- من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي :**

- أ- ارتفاع تكلفته
- ب- شح وندة المعلومات الكافية عن المترشحين
- ج- عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- د- وقوفه حاجزا أمام تنويع المعارف والمهارات الجديدة م٨ش٨

**٥٠- أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب :**

- أ- الرغبة في تنويع المعارف والمهارات
- ب- انفتاح المنظمة على البيئة
- ج- عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية م٨ش٨
- د- تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة

**٥١- تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى :**

- أ- الغرض الرئيسي لها وسبب وجودها م١٦ش١٦
- ب- كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها
- ج- الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها
- د- النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

**٥٢- تشير العملية التي يتم بمقتضاه قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه**

**إلى :**

- أ- الأداء
- ب- جودة الأداء
- ج- تقويم الأداء م٨ش٨
- د- الأداء الفعال

**٥٣- تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددة لسلوكيات**

**وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية إلى :**

- أ- تنمية الموارد البشرية
- ب- سياسات إدارة الموارد البشرية م١٩ش١٩
- ج- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- د- تخطيط الموارد البشرية

٥٤- حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب أن :

- أ- تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
- ب- تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- ج- تكون غير مكتوبة
- د- تعمم على جميع العاملين م ١٩ش

٥٥- تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في :

- أ- تقدير العمالة المطلوبة
- ب- تحليل الوضع الراهن
- ج- تحديد وتحليل نوع الأعمال م ٢ش ٥
- د- تحليل سوق العمل

٥٦- أن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية يدخل ضمن :

- أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية
- ب- تنظيم الموارد البشرية م ٢ش ٦
- ج- توجيه الموارد البشرية
- د- رقابة الموارد البشرية

٥٧- أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو :

- أ- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ب- تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- د- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية م ٢ش ٧

٥٨- الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية هي :

- أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية
- ب- إدارة تنمية الموارد البشرية م ٢ش ٩
- ج- إدارة علاقات الموظفين
- د- إدارة الخدمات

٥٩- تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :

- أ- المهارات الفنية
- ب- المهارات الإدراكية
- ج- المهارات السلوكية م ٢ش ١١
- د- المهارات الشخصية

حل نموذج اختبار ( إدارة الموارد البشرية ١٤٣٤ هـ )

٦٠- **تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :**

- أ- المهارات الفنية
- ب- المهارات الإنسانية
- ج- المهارات السلوكية
- د- المهارات الفكرية م٢ش ١١

٦١- **تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها بالجوء إلى :**

- أ- مصادر جديدة للتوظيف
- ب- زيادة عمليات التوظيف
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- د- تخفيض سن التقاعد م٤ش ٢٤ + الواجب ٣

٦٢- **تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في :**

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم م٨ش ٧
- ب- تحديد متطلبات التقويم وأهدافه
- ج- تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً
- د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

٦٣- **تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق :**

- أ- بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
- ب- بتقويم الموظفين لأداء عملائهم
- ج- بتقويم المدراء لأداء عملائهم
- د- بتقويم الموظفين لأداء زملائهم م٨ش ٢٠

٦٤- **يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام أنها :**

- أ- تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان م٥ش ٥
- 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

٦٥- **أحد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو :**

- أ- التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية
- ب- المثلية في العلاقات الإنسانية
- ج- محورية الفرد في مقابل الجماعة
- د- التفاعل مع المتغيرات البيئية م٦ش ٦

٦٦- **يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية :**

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية م٧ش ٧
- ج- بمعاملة العامل كشريك لرب العمل
- د- بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية

**٦٧- من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية :**

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
- ب- مناداتها بالتخطيط التشاركي
- ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج
- د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل م ٧ش ٧

**٦٨- من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية :**

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل
- ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز
- ج- تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية م ٨ش ٨
- د- تحقق مقولة إن العامل السعيد هو عامل منتج

**٦٩- 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- يتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد م ١١ش ١١
- د- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

**٧٠- تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية :**

**أ- متوافقة مع إستراتيجية المنظمة م ٤ش ١١**

- ب- غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة
- ج- مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- د- خارج إطار إستراتيجية المنظمة

~ لا تحرموني من دعائكم ~

### الواجبات

١- **تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات :**  
أ- الفنية

ب- السلوكية

ج- التقنية

د- الفكرية

٢- **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 في المنظمة

٣- **من مهام وظيفة توجيه الموارد البشرية :**

أ- شرح المهام والأعمال

ب- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

ج- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

د- تقدير العمالة المطلوبة

٤- **طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل**

**هي :**

أ- طريقة الوقائع الحرجة

ب- طريقة الاختيار الاجباري

ج- طريقة التقرير المكتوب

د- طريقة الترتيب

٥- **من مميزات الاستقطاب الداخلي :**

أ- تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط

ب- تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

ج- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين

د- كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة

٦- **يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ :**

أ- الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين

ب- التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعاملين

ج- تبسيط العمل

د- أ + ب صحيحة

٧- من أبرز خصائص الإدارة العلمية :

- أ- العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام  
ب- الموظف السعيد هو موظف منتج  
ج- الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة  
د- لا شيء صحيح مما سبق

٨- يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال :

- أ- معدلات دوران العمل  
ب- معدلات الأداء أو الإنتاجية  
ج- الحصة السوقية للمنظمة  
د- لا شيء صحيح مما يسبق

٩- توصيف الوظائف :

- أ- أكثر تفضيلا من نموذج تحليل الوظائف  
ب- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف  
ج- أقل تفضيلا من نموذج تحليل الوظائف  
د- لا شيء صحيح مما سبق

١٠- ؟؟ :

- أ- ؟  
ب- ؟  
ج- ؟  
د- ؟