

1. ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الافراد الى ...

- أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
- ج- معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها.
- د- معرفة واقع سوق التدريب.

2. طرق جمع البيانات في تحليل الوظائف ...

- أ- قائمة الاستقصاء.
- ب- الملاحظات.
- ج- سجل الموظف اليومي.
- د- كل مما سبق.

3. واحدة من الاتي ليست من ضمن خطوات عملية تقويم الاداء ...

- أ- تدريب المشرفين.
- ب- تحديد متطلبات التقويم.
- ج- تحديد معايير مستقبلية للمقارنة.
- د- مناقشة نتائج التقويم مع الموظف.

4. في تحليل العجز والفائض عند وجود فائض ...

- أ- التساهل في عملية الاختيار.
- ب- البحث عن الخريجين في الجامعات.
- ج- التشدد في معايير الاختيار.
- د- لا توجد اجابة صحيحة.

5. تصنف وظائف المنظمات الى ...

- أ- تخصصية - استشارية - مهنية.
- ب- قيادية - تخصصية - كتابية.
- ج- ادارية - مهنية - مساندة.
- د- استشارية - قيادية - مهنية.

6. الاختلاف بين ادارة الافراد وادارة الموارد البشرية

- أ- في تعدد البرامج.
- ب- في فلسفة الاهداف والتطبيق.
- ج- في تدبير الاحتياجات البشرية.
- د- في تصنيف الوظائف.

7. في تقدير احتياجات مستشفى في طريقة تحليل معامل الارتباط ...

- أ- يمثل عدد الممرضات في الخط الافقي وعدد الاسرة في الخط الراسي.
- ب- يمثل عدد الاسرة في الخط الافقي وعدد الممرضات في الخط الراسي.
- ج- لا تمثل العلاقة بشكل بياني.
- د- لا توجد اجابة صحيحة.

ضمن اهداف عملية تقويم الاداء يندرج اعادة النظر في اجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد ...

- أ- اهداف التوجيه.
- ب- الاهداف الادارية.
- ج- اهداف البحث العلمي.
- د- اهداف التدريب.

- Create PDF files without this message by purchasing novaPDF printer (<http://www.novapdf.com>)

19. من الضروري إنشاء مقابلة تقويم الأداء ...
 أ- تعريف الموظف بعنونه ومميزاته.
 ب- مقارنة أداء الموظف بأداء زملائه.
 ج- الإشارة إلى الصفات الشخصية.
 د- توجيه الانتقادات إلى الموظف.
20. غالباً ما يختلف التعليم عن التدريب لأنه ...
 أ- يحسن من تجارب الفرد.
 ب- يتم في مدة قصيرة.
 ج- يتناول زيادة المعارف.
 د- يتناول تنمية مهارات الفرد.
21. في تقدير العمالة المطلوبة نعني بالترك المؤقت في الاحلال ...
 أ- غياب فقط.
 ب- غياب- إجازة- عارضة- ندب.
 ج- نقل- إصابتة- تقاعد.
 د- ترقية- عارضة.
22. واحدة من الاتي، ليست من مبررات تقييم الوظائف...
 أ- وضع الأساس لهيكل تقييم الاداء.
 ب- التقيد بالنظمية بالأجور.
 ج- توخي العدالة في نظام الأجور.
 د- الفصل في نزاعات الأجور.
23. المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية ...
 أ- سلوكية - فكرية - انسانية.
 ب- فنية - سلوكية - فكرية.
 ج- سلوكية - انسانية - فنية.
 د- سلوكية - فكرية - مفاهيمية.
24. تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في ...
 أ- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية.
 ب- مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.
 ج- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية.
 د- اختيار البرامج التدريبية.
25. ضمن اهداف عملية تقويم الاداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد ...
 أ- اهداف التوجيه.
 ب- الاهداف الادارية.
 ج- اهداف البحث العلمي.
 د- اهداف التدريب.
26. مفهوم التخطيط الاستراتيجي يشمل ...
 أ- تحديد الرسالة.
 ب- تحديد الاتجاه.
 ج- تحديد أسلوب التنفيذ.
 د- كل مما سبق.
27. توصيف الوظائف ...
 أ- أكثر تفصيلاً من تحليل الوظائف.
 ب- أقل تفصيلاً من تحليل الوظائف.
 ج- لا توجد علاقة بين تحليل وتوصيف الوظائف.
 د- لا توجد اجابة صحيحة.

38. ...
 39. ...
 40. ...
 31. من ضمن الطرق لمعالجة حالة العجز وهي زيادة الطلب على العرش ...
 32. يتناول اطار متطلبات الوظيفة في توصيف الوظائف...
 33. تخطيط الموارد البشرية يركز على ...
 34. في تخطيط الاحتياجات البشرية تحليل الوضع الراهن لمعرفة العدد ...
 35. تخطيط المسار الوظيفي من ضمن ...
 36. يعتبر اسلوب دلفي لتقدير الطلب من الاساليب ...
- أ- جوانب أساسية.
 - ب- جانبين أساسيين.
 - ج- جوانب أساسية.
 - د- لا توجد اجابة صحيحة.
 - أ- تخصيص الموارد البشرية يركز على ...
 - ب- تخصيص الموارد البشرية.
 - ج- تحليل البدائل.
 - د- تحديد اهداف المنظمة.
 - أ- عدد الافراد في اخر المدة + المعينين خلال الفترة + احتياجات
 - ب- عدد الافراد في اول المدة + المعينين خلال الفترة + احتياجات
 - ج- عدد الافراد في اخر المدة + احتياجات خلال الفترة - احتياجات المعينين خلال الفترة - احتياجات الاحلال.
 - د- عدد الافراد في اول المدة + المعينين خلال الفترة + احتياجات المعينين خلال الفترة - احتياجات الاحلال.
 - أ- تنظيم الموارد البشرية.
 - ب- استراتيجيات المنظمة.
 - ج- تقدير احتياجات العمالة.
 - د- لا توجد اجابة صحيحة.
 - أ- النوعية.
 - ب- الكمية.
 - ج- الاستراتيجية.
 - د- الغير كمية.

37. تعتبر التهيئة التمهيدية ...

- أ- لمرحلات الاختيار.
- ب- أول الخطوات بعد التعيين.
- ج- ثاني بعد المقابلة مباشرة.
- د- لا توجد اجابة صحيحة.

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

- أ- غايته يؤدي الى جمود في نظام الترقي.
- ب- غايته يؤدي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف.
- ج- يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية.
- د- يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.

39. من رواد مدرسة الادارة العلمية ...

- أ- فرانك جيلبرت.
- ب- التون مايو.
- ج- ماري باركر فوليت.
- د- لا توجد اجابة صحيحة.

40. ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية بهدف تحليل الوظائف الى ...

- أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الاداء.
- ج- تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب.
- د- معرفة واقع سوق التدريب.

41. تعترم شركة جواثا زيادة انتاجها للعشر سنوات المقبلة بمعدل 10% سنويا علما بان انتاجها الحالي هو 100000 وحدة فإذا علمت ان المدة المطلوبة لانتاج الوحدة الواحدة 30 دقيقة - عدد ايام الاجازات السنوي 35 يوما - عدد ايام العمل السنوية الصافي 355 يوما - عدد ساعات العمل اليومي الصافي 7 ساعات ... العدد الكا

المطلوب لحجم القوى العاملة هو

- أ- 29.1
- ب- 32
- ج- 65
- د- 19

42. من مزايا الاستقطاب الخارجي ...

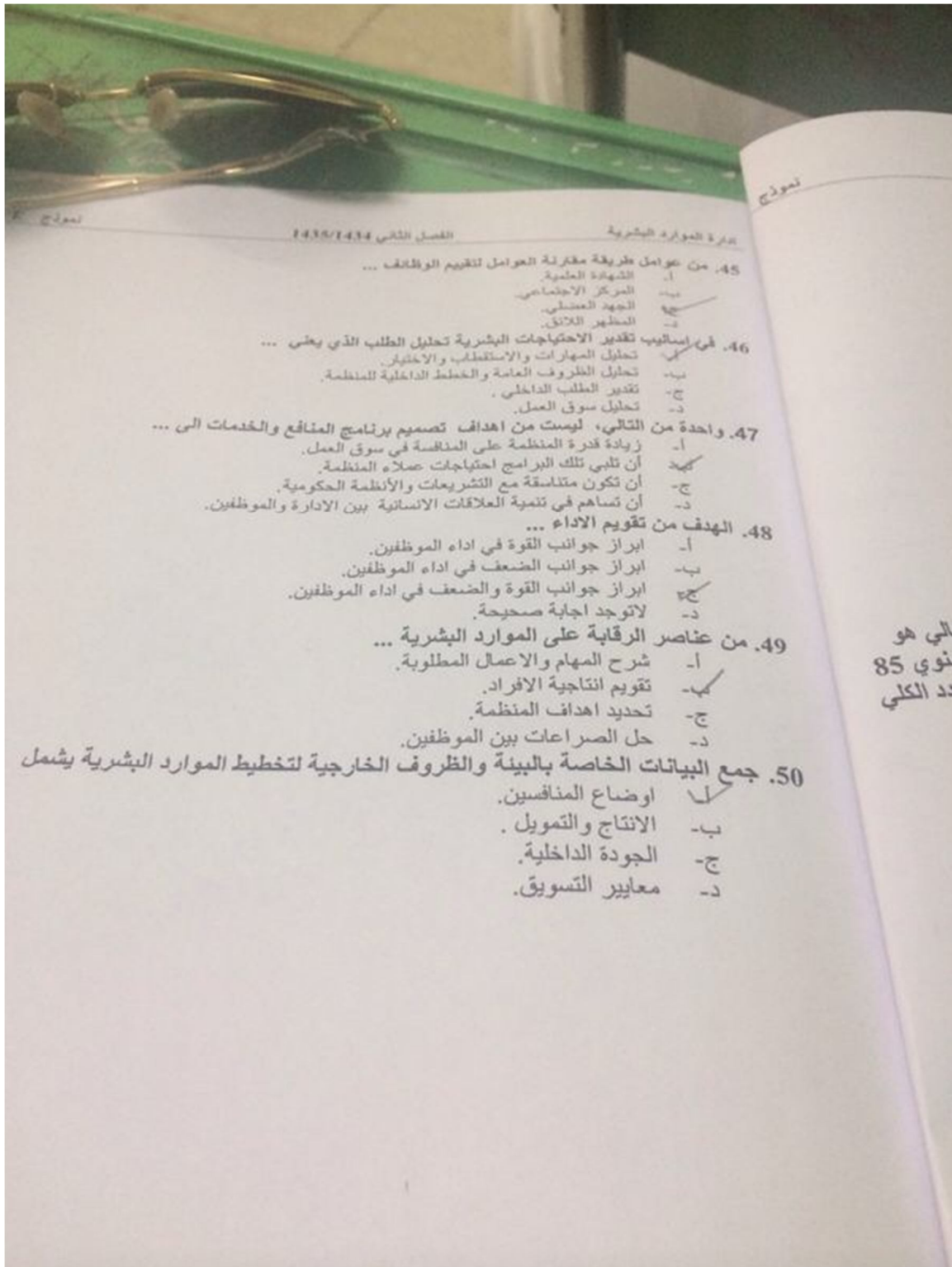
- أ- ارتفاع الروح المعنوية للعاملين .
- ب- حقن نماء جديدة للتطوير والابتكار.
- ج- انخفاض تكلفة الاستقطاب.
- د- لا توجد اجابة صحيحة.

43. طريقة تقييم الاداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة ...

- أ- الوقائع الحرجة.
- ب- قائمة الاختيار.
- ج- الاختيار الاجباري.
- د- التوزيع الإجباري

44. واحدة 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.



45. من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف ...
أ- الشهادة العلمية.
ب- المركز الاجتماعي.
ج- الجهد المعنوي.
د- المظهر اللائق.
46. في استراتيجيات تقدير الاحتياجات البشرية تحليل الطلب الذي يعني ...
أ- تحليل المهارات والاستقطاب والاختيار.
ب- تحليل الظروف العامة والخطط الداخلية للمنظمة.
ج- تقدير الطلب الداخلي.
د- تحليل سوق العمل.
47. واحدة من التالي، ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات إلى ...
أ- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.
ب- أن تلبي تلك البرامج احتياجات صلاء المنظمة.
ج- أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.
د- أن تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة والموظفين.
48. الهدف من تقويم الاداء ...
أ- إبراز جوانب القوة في اداء الموظفين.
ب- إبراز جوانب الضعف في اداء الموظفين.
ج- إبراز جوانب القوة والضعف في اداء الموظفين.
د- لا توجد اجابة صحيحة.
49. من عناصر الرقابة على الموارد البشرية ...
أ- شرح المهام والاعمال المطلوبة.
ب- تقويم انتاجية الافراد.
ج- تحديد اهداف المنظمة.
د- حل الصراعات بين الموظفين.
50. جمع البيانات الخاصة بالبيئة والظروف الخارجية لتخطيط الموارد البشرية يشمل
أ- اوضاع المنافسين.
ب- الانتاج والتمويل.
ج- الجودة الداخلية.
د- معايير التسويق.

بالي هو
نوي 85
دد الكلي