

1. يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية...

D

- أ- انخفاض نسبة التلّف.
- ب- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة.
- ج- انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة.
- د- انخفاض الإنتاجية.

2. العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي...

C

- أ- توصيف الوظائف.
- ب- تقييم الوظائف.
- ج- تحليل الوظائف.
- د- تطوير الوظائف.

3. يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن...

B

- أ- تعويض الموارد البشرية.
- ب- اختيار الموارد البشرية.
- ج- تخطيط المسارات الوظيفي.
- د- تحليل وتوصيف الوظائف.

4. تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة...

B

- أ- استقطاب الموارد البشرية.
- ب- تدريب الموارد البشرية.
- ج- تقييم الموارد البشرية.
- د- تخطيط المسار الوظيفي.

5. من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية...

B

- أ- تخفيض ساعات العمل.
- ب- تمديد سن التقاعد.
- ج- التخفيض في الأجور.
- د- الزيادة في الرواتب والأجور.

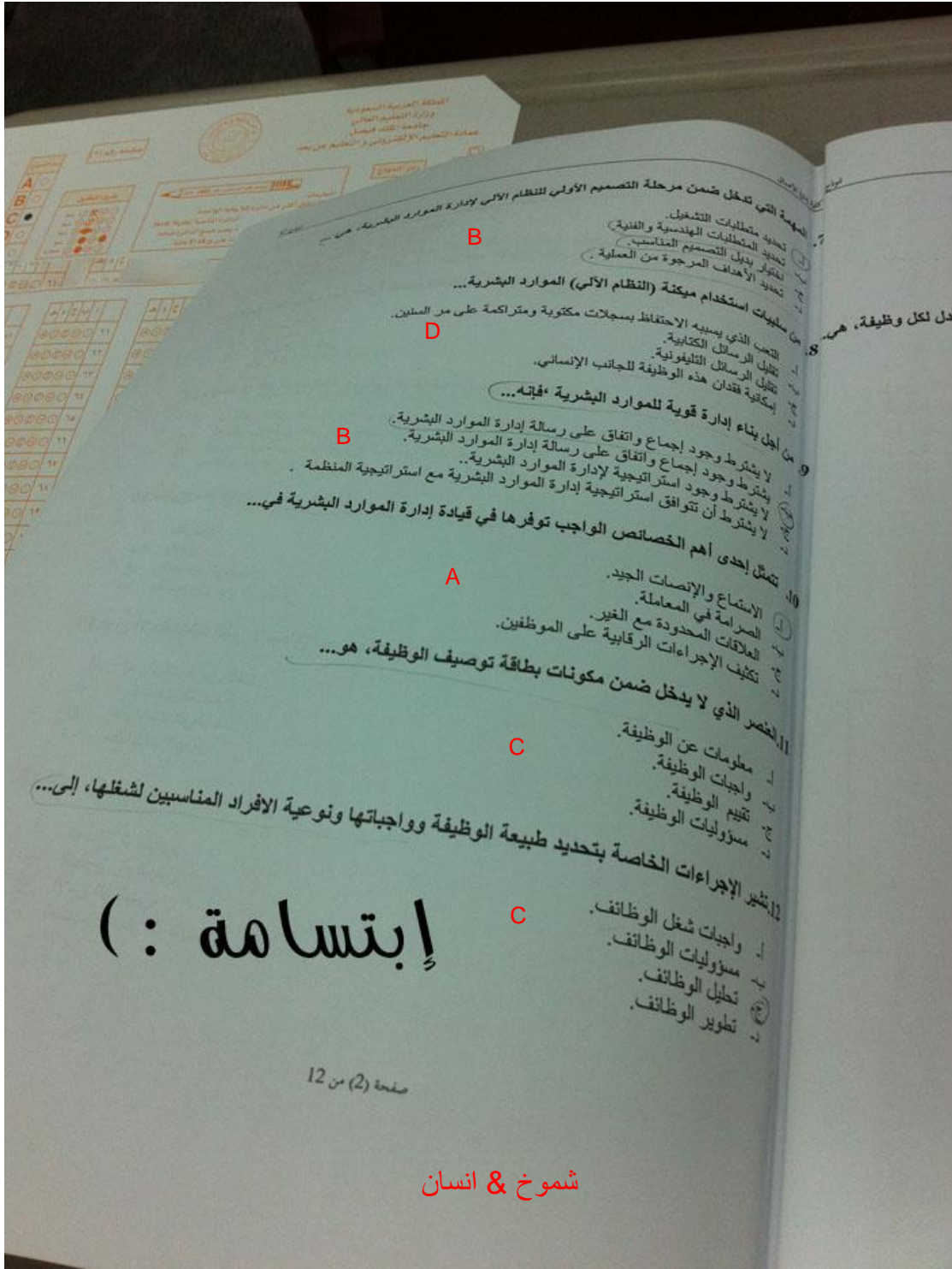
إبتسامة :

6. تتمثل إحدى الفوائد الأساسية للاستقطاب في...

D

- أ- حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي.
- ب- تنوع استراتيجيات الاستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة.
- ج- الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب.
- د- التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب.

شموخ & انسان



الهيئة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
الجامعة الإسلامية  
مؤسسة التعليم الإلكتروني والتعليم من بعد

A	B	C	D
11	12	13	14
15	16	17	18
19	20	21	22
23	24	25	26
27	28	29	30
31	32	33	34
35	36	37	38
39	40	41	42
43	44	45	46
47	48	49	50

7. المهومة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي...  
أ. تحديد متطلبات التشغيل.  
ب. تحديد المتطلبات الهندسية والفنية.  
ج. اختيار بديل التصميم المناسب.  
د. تحديد الأهداف المرجوة من العملية.

8. من سبلبات استخدام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية...  
أ. التصيب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين.  
ب. تقليل الرسائل الكتابية.  
ج. تقليل الرسائل التليفونية.  
د. إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني.

9. 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.  
ج. لا يشترط وجود استراتيجية لإدارة الموارد البشرية.  
د. لا يشترط أن تتوافق استراتيجية إدارة الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة.

10. تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في...  
أ. الاستماع والإصتات الجيد.  
ب. الصرامة في المعاملة.  
ج. العلاقات المحدودة مع الغير.  
د. تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين.

11. البصير الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة، هو...  
أ. معلومات عن الوظيفة.  
ب. واجبات الوظيفة.  
ج. تقييم الوظيفة.  
د. مسؤوليات الوظيفة.

12. تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لشغلها، إلى...  
أ. واجبات شغل الوظائف.  
ب. مسؤوليات الوظائف.  
ج. تحليل الوظائف.  
د. تطوير الوظائف.

# إبتسامة :)

شموخ & انسان

13. الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف، هو...

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

14. من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات، هي إسنادها إلى...

- أ- المدير العام.
- ب- لجنة متخصصة.
- ج- المسؤول المباشر.
- د- مدير إدارة الموارد البشرية.

15. يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة...

- أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ب- له تأثير إيجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ج- ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- د- له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

16. تدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة...

- أ- بالوظيفة.
- ب- بالعامل.
- ج- بتصميم الوظيفة.
- د- بالمسؤول عن الوظيفة.

17. نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية، هو...

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

18. تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد، إلى...

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

إبتسامة :

الجمهورية العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة الملك فيصل  
محافظة الخفجي - الخفجي - الخفجي

1. تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود، إلى...  
 أ- التطوير الوظيفي.  
 ب- النمو الوظيفي.  
 ج- المسار الوظيفي.  
 د- الأمن الوظيفي.  
**C**

20. إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة...  
 أ- تحليل الوظائف.  
 ب- المسار الوظيفي.  
 ج- التطوير التنظيمي.  
 د- الاستقطاب.  
**B**

21. تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية، ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية...  
 أ- التخصصية.  
 ب- الكتابية.  
 ج- القوادية.  
 د- السكرتارية.  
**A**

22. إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية، هي وظيفة...  
 أ- مستشار.  
 ب- موجه.  
 ج- مشغل حاسبات.  
 د- مدير قسم.  
**C**

23. يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة، إلى...  
 أ- المهارات الانسانية.  
 ب- المهارات الفنية.  
 ج- المهارات السلوكية.  
 د- مهارات بناء الذات.  
**B**

24. 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.  
 د- منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك.  
**C**

صفحة (4) من 12

شموخ & انسان

25. يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في...

- أ- الشهادة العلمية.
- ب- المركز الاجتماعي.
- ج- المسؤولية.
- د- المظهر اللائق.

C

26. يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة...

- أ- الاعتبارات التنظيمية.
- ب- الاعتبارات الإدارية.
- ج- الاعتبارات الاجتماعية.
- د- الاعتبارات الاقتصادية.

D

27. 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 المسئولة عن الموارد البشرية.
- ج- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية.
- د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري.

A

28. تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ...

- أ- التنفيذ.
- ب- اتخاذ القرار.
- ج- التحفيز.
- د- التحكم في تقنية المعلومات.

C

29. 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.

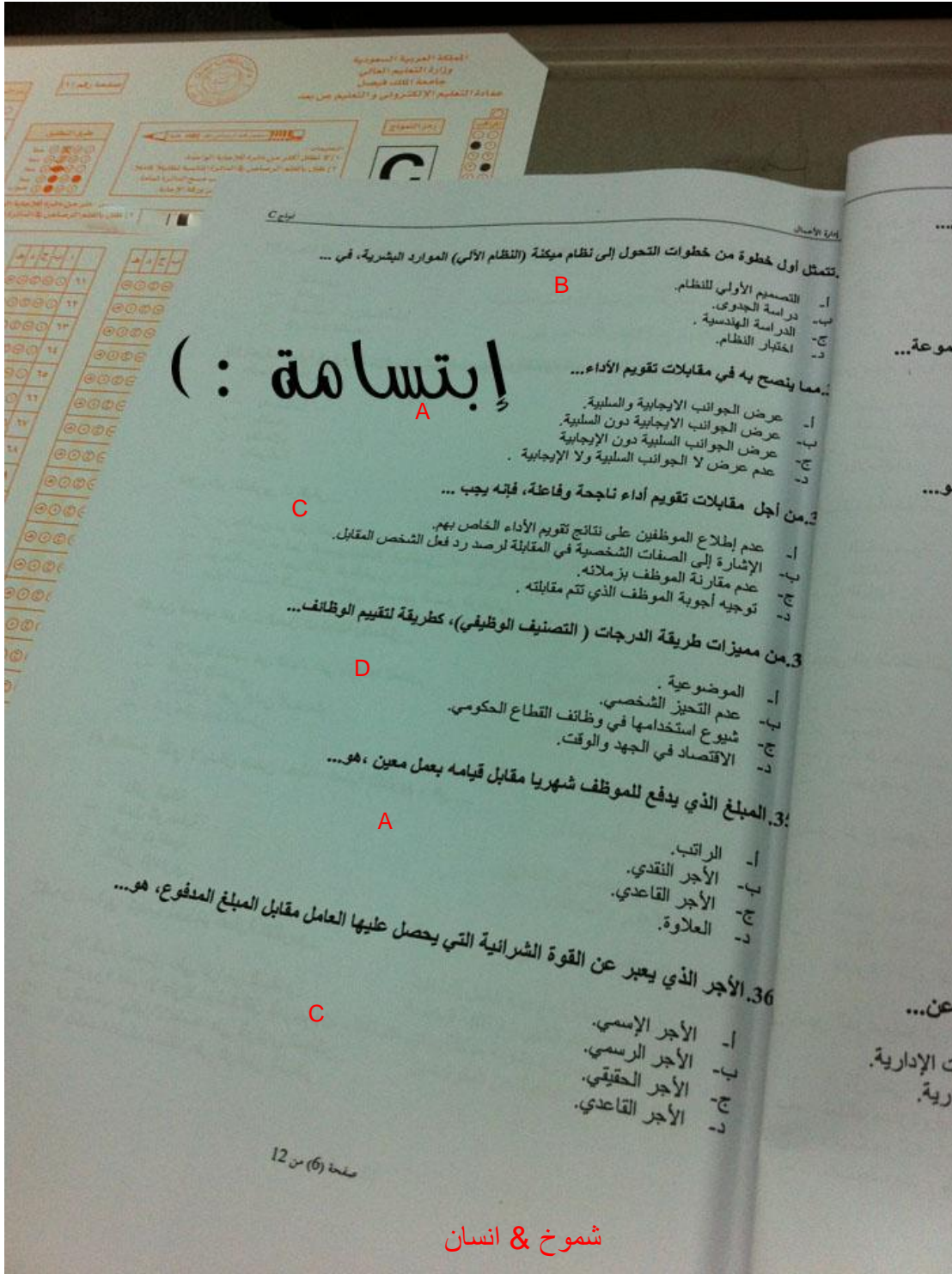
D

إبتسامة :

30. تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن...

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

C



# إبتسامة :

تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية. في ...

B

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

مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء...

- أ- عرض الجوانب الإيجابية والسلبية.
- ب- عرض الجوانب الإيجابية دون السلبية.
- ج- عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية.
- د- عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية.

3. من أجل مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة، فإنه يجب ...

C

- أ- عدم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص بهم.
- ب- الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل.
- ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه.
- د- توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابلته.

D

3. المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين، هو...

A

- أ- الراتب.
- ب- الأجر النقدي.
- ج- الأجر القاعدي.
- د- العلاوة.

36. الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع، هو...

C

- أ- الأجر الإسمي.
- ب- الأجر الرسمي.
- ج- الأجر الحقيقي.
- د- الأجر القاعدي.

37. مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الإتجاز والاستقلالية هي مرحلة

- أ- التأسيس.
- ب- التقدم.
- ج- المحافظة على المكاسب.
- د- الاستعداد للتقاعد.

B

38. تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة عليها الطرفين،...

- أ- بالمحاكمة.
- ب- بالتحكم.
- ج- بالتحكيم.
- د- بالحوكمة.

C

39. يعتبر 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.

D

40. من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل...

- أ- الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل.
- ب- المناخ التنظيمي.
- ج- الاستخدام غير الآمن للمعدات.
- د- الارهاق بفعل العمل.

C

41. العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقييم ، هو ...

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

C

42. من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم...

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر.
- ب- ضرورة الاعتراف بالمشاكل الموجودة.
- ج- أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر .
- د- الالتماع اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر.

إبتسامة :

D

شموخ & انسان

وزارة التعليم العالي  
مصادرة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد

الهيئة العامة للغات وحفظ التراث  
1431 هـ - 2010 م  
الاجابة بغير مسح الخاطيء الامتداد  
الفرق بين ورقة الاجابة

هي مرحلة... إدارة الأعمال

من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل...

1- تحديد الحد الأدنى للأجور.  
2- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة. **C**  
3- إطالة عملية التفاوض.  
4- عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض.

جية محايدة ير

4. تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى...

1- بالبطاقات التعريفية.  
2- بالتهنئة المبدئية.  
3- بانسجام الموارد البشرية.  
4- بصيانة الموارد البشرية. **B**

4. من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج...

1- الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني.  
2- ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني.  
3- التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري.  
4- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري. **B**

4. تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ...

1- عملية مستمرة بالمنظمة.  
2- عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها.  
3- مرة واحدة كل سنة.  
4- مرة واحدة عند تأسيس المنظمة. **A**

4. الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف، هو ...

1- تحديد مصادر المعلومات.  
2- تحديد الهدف.  
3- تحديد المعلومات المراد تحليلها.  
4- تحديد الأجور والمكافآت. **D**

48. من مزايا الاستقطاب الخارجي،...

1- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية ..  
2- التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة.  
3- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.  
4- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين. **C**

صفحة (8) من 12



49. من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي...

D

- أ. ارتفاع تكلفته.
- ب. شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين.
- ج. عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين.
- د. وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة.

50. أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو.....

A

- أ. الرغبة في تنوع المعارف والمهارات.
- ب. الفتح للمنظمة على البيئة.
- ج. عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة.
- د. تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة.

51. تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى...

C

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

52. تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه، إلى

إبتسامة : )

- أ. الأداء.
- ب. جودة الأداء.
- ج. تقييم الأداء.
- د. الأداء الفعالي.

53. تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف، والمحددة لسلوكيات، وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية، إلى...

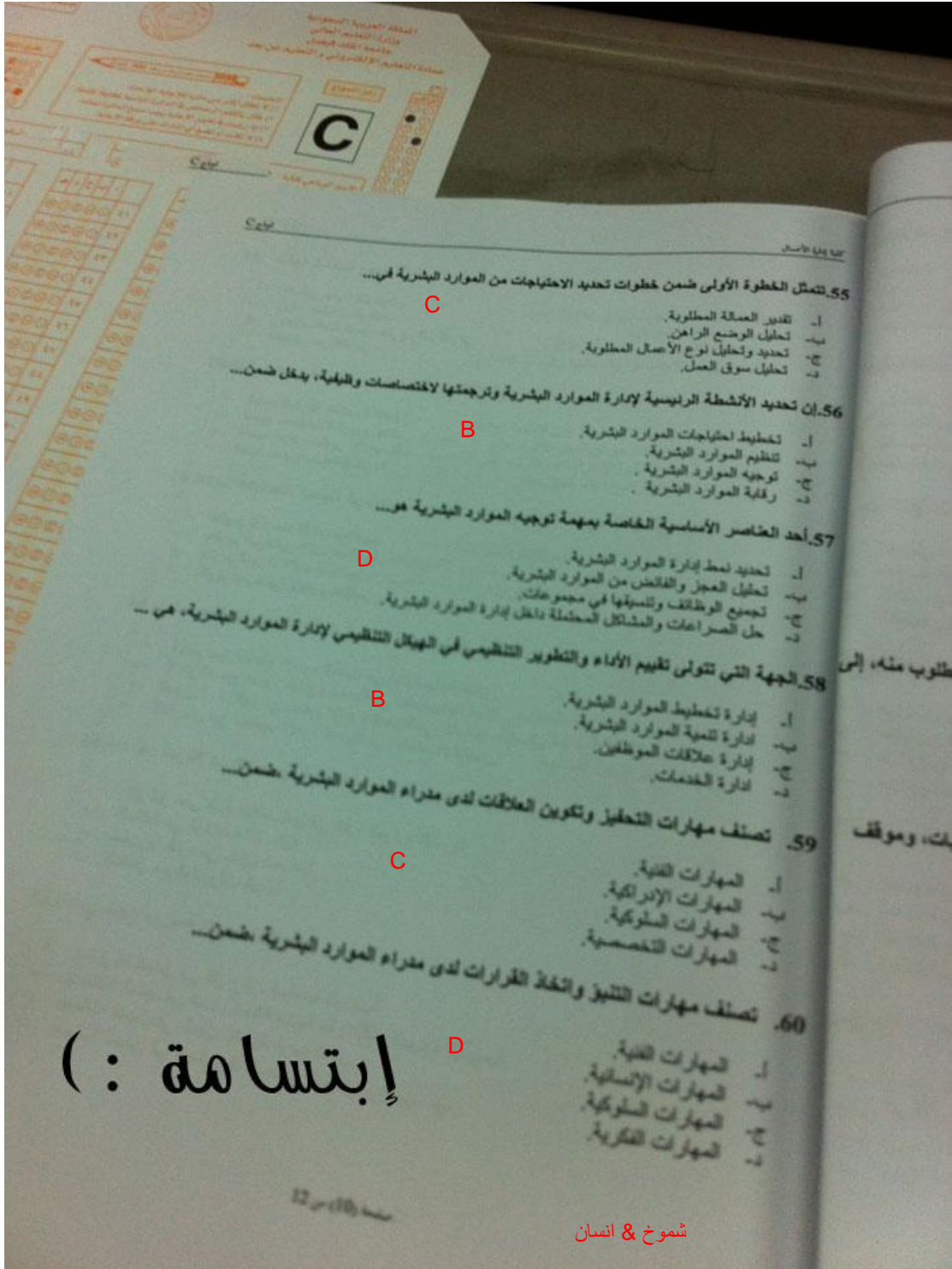
B

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

54. حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها، فينبه يجب أن...

D

- أ. تصنف بخاسية الثبات على الأجل الطويل.
- ب. تكون مستقلة عن استراتيجية المنظمة.
- ج. تكون غير مكتوبة.
- د. تعتم على جميع العاملين.



سؤال

سؤال

55. تتعلل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في...

C

- أ- تقدير العمالة المطلوبة.
- ب- تحليل الوضع الراهن.
- ج- تحديد وتحليل نوع الأصول المطلوبة.
- د- تحليل سوق العمل.

56. إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية، يدخل ضمن...

B

- أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية.
- ب- تنظيم الموارد البشرية.
- ج- توجيه الموارد البشرية.
- د- رقابة الموارد البشرية.

57. أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو...

D

- أ- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.
- ب- تحليل العجز والفاقد من الموارد البشرية.
- ج- تجميع الوظائف وتسميتها في مجموعات.
- د- حل الصراعات والمشاكل المحيطة بإدارة الموارد البشرية.

مطلوب منه، إلى

58. الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، هي ...

B

- أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية.
- ب- إدارة تنمية الموارد البشرية.
- ج- إدارة علاقات الموظفين.
- د- إدارة الخدمات.

موقف

59. تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى متدراء الموارد البشرية ضمن...

C

- أ- المهارات الفنية.
- ب- المهارات الإدراكية.
- ج- المهارات السلوكية.
- د- المهارات التخصصية.

60. تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى متدراء الموارد البشرية ضمن...

D

- أ- المهارات الفنية.
- ب- المهارات الإنسانية.
- ج- المهارات السلوكية.
- د- المهارات الفكرية.

إبتسامة :

61. تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها ، باللجوء إلى ...

D

- أ- مصادر جديدة للتوظيف.
- ب- زيادة صلاحيات التوظيف.
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
- د- تخفيض من التقاعد.

62. تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الأداء في...

A

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقييم.
- ب- تحديد متطلبات التقييم وأهدافه.
- ج- تحديد أهداف تطوير الأداء متقبلاً.
- د- تحديد معايير مسبوقة للمقارنة.

63. تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم عن اهتمام جديد يتعلق...

D

- أ- بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم.
- ب- بتقويم الموظفين لأداء صلاتهم.
- ج- بتقويم المدراء لأداء صلاتهم.
- د- بتقويم الموظفين لأداء زملائهم.

64. يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام، أنها...

A

- أ- لتنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- 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.

65. أحد أهم المراكز الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ...

D

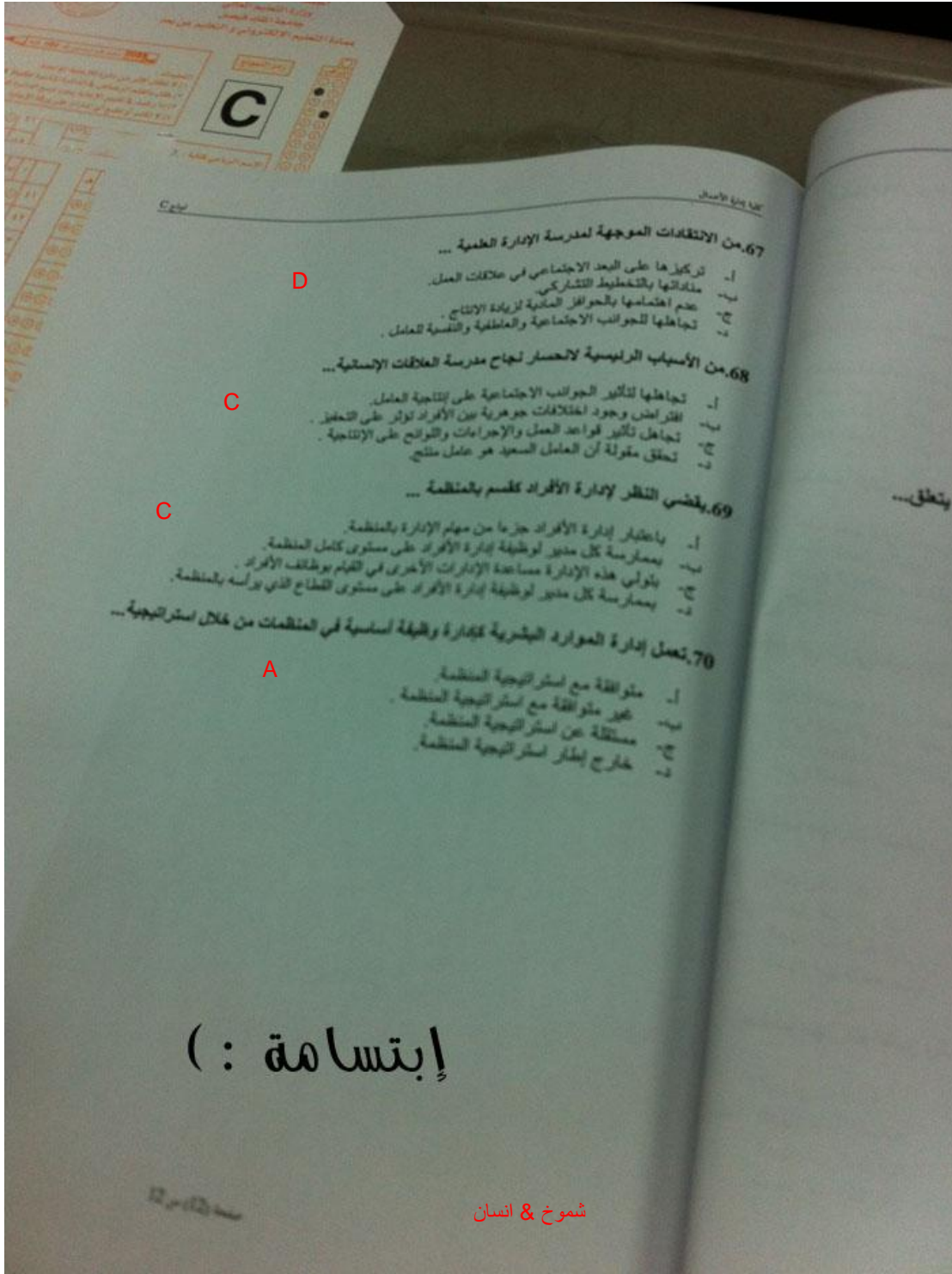
- أ- التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية.
- ب- المثالية في العلاقات الإنسانية.
- ج- محورية الفرد في مقال الجماعة.
- د- التفاضل مع المتغيرات البيئية.

66. يقضي منهج مدرسة الإدارة العظمية...

B

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

إبتسامة :



نجاح

أولاً بناء الأساس

67. من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ...

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل.
- ب- مبادئها بالتعميم والتشريك.
- ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج.
- د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والمعنوية والنفسية للعامل.

D

68. من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ...

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العامل.
- ب- افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز.
- ج- تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات والتوقع على الإنتاجية.
- د- تحقيق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج.

C

69. يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة ...

C

- أ- باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة.
- ب- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة.
- ج- بتولي هذه الإدارة بمساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد.
- د- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة.

70. تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفية أساسية في المنظمات من خلال استراتيجيات ...

A

- أ- متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- ب- غير متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- ج- مستقلة عن استراتيجية المنظمة.
- د- خارج إطار استراتيجية المنظمة.

إبتسامة :)