

## إدارة الموارد البشرية واجب+اختبار

س١/ يستخدم للإشارة إلى مجموع العاملين في منظمة ما وعندما تهتم بتحديد القضايا المختلفة التي تتعلق بعملها

أ- قوة العمل ص٦

ب- العاملون

ج- العمال

د- المستخدمون

س٢/ من خصائص التخطيط وسماته أنه :

أ- عملية طارئة

ب- عملية متقطعة

ج- عملية مستمرة

د- عملية كمالية يتم القيام بها عند وجود قصور في الأداء

س٣/ من أنشطة ادارة الموارد البشرية ما يلي

أ- تسويق المنتج

ب- بحوث التسويق

ج- إدارة الميزانية

د- الصحة والسلامة المهنية

س٤/ من سمات ادارة الموارد البشرية التقليدية :

أ- الاهتمام بعقل الانسان

ب- الاهتمام بمحتوى العمل

ج- الانتشار في البحث والاستقطاب في سوق العمل العالمي

د- التركيز على الجوانب المادية في العمل ص١٤

س٥/ يرتبط مصطلح الإستراتيجية عادةً بالأهداف والخطط والعمل

أ-طويل المدى

ب-قصير المدى

ج-متوسطة المدى

د-متوسط وقصير المدى

س٦/ كل مايلي يعتبر من التحديات المعاصرة للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ما عدا

أ-التسارع الكبير والتغيرات المتسارعة في بيئة منظمات الأعمال

ب-العولمة واستحقاقاتها

ج-انخفاض حدة المنافسة

د-التنوع في مزيج القوى العاملة

س٧/ أدت التغيرات التكنولوجية والاقتصادية إلى تغير جذري في تركيبه القوى العاملة للدول

المتقدمة صناعيا، من هذه التغيرات :

أ-انكماش قطاع الخدمات

ب-ارتفاع نسبة حملة الشهادات العليا

ج-انخفاض نسبة شاغلي الوظائف الكتابية والخدمية

د-انخفاض مسؤوليات ادارة الموارد البشرية

س٨/ العمال مصطلح يشير الى

أ-العاملين في نشاط الإنتاج ويدفع لهم اجر على أساس كمية العمل المنجز

ب-العاملين الذين تستعين بهم المنظمة

ج-مجموع العاملين في منظمة ما وعندما تهتم بتحديد القضايا المختلفة التي تتعلق بعملها

د-العاملين بالمنظمة بعقد استخدام دائم

س٩/ دعم الإدارة العليا

أ-قد يعطل عمل إدارة الموارد البشرية

ب-من العوامل المرتبطة بمحتوى التدريب

ج-من التحديات التي تجابهها إدارة الموارد البشرية التدريب

د-من عوامل نجاح مهام إدارة الموارد البشرية التدريب

س١٠/ هي ما يتوفر عند المرشح من علوم ومعلومات شخصية تتطلبها طبيعة الوظيفة:

أ-المعرفة

ب-المهارات

ج-القدرات الخاصة

د-السمات الشخصية

س ١١ / يتمثل في الأنشطة الفعلية التي تؤدي في العمل وفي السلع أو الخدمات التي تنتجها المنظمة

أ-متطلبات المنافسين

ب-سياق العمل

ج-مضمون العمل

د-متطلبات أصحاب العمل

س/ ١٢ من مناهج تصميم الوظائف منهج \_\_\_\_\_ والذي يقوم على أساس التركيز على الأداء والجهد الجماعي.

أ-العلاقات الفردية

ب-العلاقات الإنسانية

ج-الخدمات اللوجيستية

د-خصائص الوظيفة

س ١٣ / الإدارة الإستراتيجية على مستوى وحدات الأعمال الإستراتيجية

أ-عمليات التخطيط الاستراتيجي والتنظيم لكل الأنشطة المتعلقة برسم رسالة المنظمة وتحديد الأهداف الإستراتيجية

ب-يتم صياغة خطة إستراتيجية خاصة بكل وحدة أعمال

ج-ويتعلق بصياغة وتنفيذ خطة إستراتيجية للموارد البشرية

د-تنظم الأهداف اليومية للأنشطة التسويقية

س ١٤ / العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم شروط ومؤهلات الوظيفة ثم اجراء الاختبارات اللازمة والمقابلات هي عملية:

أ-التدريب

ب-الاستقصاء

ج-الإختيار

د-التحفيز

س١٥ / الأنشطة التي تجري على فترات منتظمة اسبوعياً أو شهرياً تسمى:

أ-أنشطة يومية

ب-أنشطة دورية ص٥٧

ج-أنشطة استراتيجية

د-أنشطة تكميلية

س١٦ / هي المعايير الشخصية التي يستخدمها الأفراد لاستمرار تفاعلهم مع الآخرين ، هذا هو تعريف لاخلاقيات

أ-المجتمع

ب-الفرد ص١٩

ج-المهنة

د-المؤسسون الأوائل

س١٧ / يتمثل ..... في بيئة العمل المادية والمكان المطلوب والظروف التي لم يتم فيها انجاز العمل

أ-مضمون العمل

ب-سياق العمل ص٥٧

ج-متطلبات أصحاب العمل

د-تحديد اطار العمل

س١٨ / أدت التغييرات في خصائص وتركيبه القوى العامل الى

أ-حتمية استخدام انظمة مرنة ومتعددة الخصائص لتلائم الفئات المختلفة وظروفها

ص١٠

ب-انخفاض نسبة شاغلي الوظائف المكتبية والخدمية

ج-انخفاض سبة حملة الشهادات العالية وأصحاب التخصصات العلمية الحديثة

د-انكماش حجم قطاع الخدمات التي أصبح القطاع الأكبر من حيث عدد العاملين

س١٩ / الاهتمام بأدوات علمية للقياس وتدخل الحكومات في تحديد شروط الاستخدام من أهم تغييرات مرحلة :

أ-العبودية

ب-التصنيع

ج-الحريين ص ٨

د-الطوائف

س ٢٠ / لكي تساهم الموارد البشرية في نجاح وتفوق المؤسسة يجب أن تتوفر فيها الصفات التالية:

أ-أن تكون غير نادرة

ب-أن تكون الموارد البشرية غير قادرة على إنتاج القيم

ج-أن يصعب على المنافسين تقليدها ص ٢٢

د-محدودة القدرة على الابتكار والإبداع وقبول التحديات والمهام الصعبة

س ٢١ / الوظيفة التنفيذية لإدارة الموارد البشرية

أ-يقوم مدير الموارد البشرية بممارسة الوظيفة التنفيذية من خلال التوجيه والإشراف على نشاطات الموظفين داخل دائرته، ومن ثم يمارس سلطة تنفيذية على موظفي القسم

ص ١١

ب-عمل مديرو الموارد البشرية كمنسقين للنشاطات المتعلقة بالعنصر البشري،

ج-يتم من خلال قيام مدير الموارد البشرية بتوفير المعلومات اللازمة لإشادة العليا لتأكد من خلالها من سلامة تنفيذ أهداف الموارد البشري

د-تقديم النصح والمشورة للمديرين

س ٢٢ / هي القواعد والقيم الأخلاقية التي يستخدمها مجموعة من الأفراد لمراقبة كيفية أدائهم للمهام أو استخدامهم للموارد، هذا هو تعريف لـاخلاقيات

أ-المجتمع

ب-الفرد

ج-المهنة ص ١٩

د-المؤسسون الأوائل

س ٢٣ / المستخدمون مصطلح يشير إلى

أ-العاملون كمصطلح عام لإشارة إلى العاملين الذين تستعين بهم المنظمة

ب-إذا كان ارتباط العاملين بالمنظمة بعقد استخدام دائم ص ٦

ج-ليشير إلى العاملين في نشاط الإنتاج

د- لإشارة إلى مجموع العاملين في منظمة ما

س٢٤ / شكل البيئة .....الفرص المتاحة والتي يجب على المنظمة اقتناصها، والتهديدات والمخاطر التي يجب تجنبها

أ-الداخلية

ب-الاستراتيجية

ج-الخارجية ص ٣١

د-التنافسية

س٢٥ / يقصد بإدارة الموارد البشرية بمعنى ""التخصص"

أ-التخصص العلمي المعنى بالموضوع وهو تخصص في إدارة الأعمال على مستوى الدراسات العليا ص ٦

ب-الوحدة التنظيمية التي تمارس نشاط الإشراف على جميع الجوانب التي تتعلق بالموارد البشرية في المنظمة

ج-الأنشطة والفعاليات التي تتطلبها عملية الاهتمام بالموارد البشري، والتي تتعلق بعمليات الحصول عليه،

د-الإشارة إلى مجموع العاملين في منظمة ما وعندما تهتم بتحديد القضايا المختلفة التي تتعلق بعملها

س٢٦ / لآتي يعتبرمن متطلبات الوظيفة ماعدا .....

أ-السمات الشخصية

ب-المهارات

ج-سياق العمل ص ٦١

د-القدرات الخاصة

س٢٧ / القوانين والتشريعات والأنظمة الحكومية العامة في مجال العمل ترجع إلى البيئة \_\_\_\_\_ للمنظمة. الخارجية

أ-الخارجية ص ٧١

ب-الداخلية

ج-الدولية

د-الاقتصادية

س٢٨ / تقدير تكاليف الموارد البشرية وإعداد الموازنات لها هو من مهام:

أ-القيادة

ب-التخطيط ص٦٩

ج-الرقابة

د-التوجيه

س٢٩ / في التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية مرحلة التصنيع وتساعد الحاجة إلى العاملين ولأنظمة عمل هي

أ-المرحلة التي تعزوا إلى الثورة الصناعية وما تبعها من ازدياد الطلب بشكل كبير على العاملين وعلى أنظمة استخدامهم ص٨

ب-التي شكلت نواه لما تطور لاحقا ليصبح نقابة

ج-هي المرحلة التي سادت المجتمع الإنساني القديم، وسادت هذا الفترة في بداية الأعمال اليدوية والحرفية لإشسان

د-مرحلة كانت فيها النظرة لإشسان على انه مورد متوفر وبدون قيمة أو حقوق تذكر

س٣٠ / من فوائد تصميم الوظائف أنه يعمل على كل ما يلي ما عدا:

أ-تحفيز الموظف

ب-زيادة الإنتاجية

ج-الحد من نفوذ الموردين ص٦٢

د-رفع الروح المعنوية

س٣١ / دراسة إدارة الموارد البشرية على مستوى الدراسات العليا يدخل تحت نطاق :

أ-إدارة الموارد البشرية كنشاط

ب-إدارة الموارد البشرية كدائرة

ج-إدارة الموارد البشرية كتخصص ص٦

د-إدارة الموارد البشرية كمورد

س٣٢ / يمكن تعريف ..... بانها قائمة بأسماء الموظفين الحاليين في المنظمة وتحتوي على معلومات تفصيلية عن كل موظف .

- أ-الهيكل التنظيمية
- ب-خرائط الإحلال
- ج-مخزون المهارات ص ٧٢
- د-التدوير الوظيفي

س٣٣ / من خصائص عملية تخطيط الموارد البشرية أنها :

- أ-تهتم ببناء هيكل تنظيمي
  - ب-تهتم بتحديد الحوافز
  - ج-عملية مستقبلية
  - د-عملية تصحيحية في مجملها
- س٣٤ / تصميم الوظيفة هو عمل من شأنه أن يساعد علي .....

- أ-تمكين المنظمة من تطوير كفاءات القوى العاملة
- ب-تنمية قدرات الموظف
- ج-التهيئة المبدئية للعمل
- د-زيادة انتاجية الموظف ص ٦٢

س٣٥ / التحقق من دور إدارة الموارد البشرية في القيام بمسؤولياتها الإستراتيجية يعتمد على  
مركزات منها

- أ-تأمين الموارد البشرية عند الحاجة
- ب-النظر الى تكلفة المورد البشري
- ج-عدم التأثر بالبيئة الخارجية

د-إدارة الموارد البشرية هي جزء من إدارة المنظمة ص ٢٨

س٣٦/نتيجة للتغيرات السريعة في العوامل البيئية الخارجية فان خصائص ومتطلبات  
الوظائف في المنظمات تخضع ل ....

- أ-عملية تحليل الوظائف ص ٥٦
- ب-عملية توصيف الوظائف
- ج-عملية الاختيار والتعيين
- د-عملية التوظيف



س٣٧ / سلامة العاملين ومنع العمل تحت أشعة الشمس كنظام سعودي ينص على

أ- منع العمل تحت أشعة الشمس، على بعض المنشآت

ب- منع العمل تحت الشمس من الساعة ال ١٢ ظهراً إلى الساعة ال ٣ مساءً طوال السنة

ج- ويستثني التنظيم عمال الصيانة للحالات الطارئة ص ٥١

د- تتجاهل وزارة العمل توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر العمل المختلفة

س٣٨ / من النقاط المهمة التي تحويه اللائحة التنظيمية لقواعد تنظيم العمل في السعودية :

أ- تقليل فترة التجربة للعامل الخاضع للتجربة

ب- رفع نسبة التدريب والتأهيل للموظف السعودي ص ٤٥

ج- تقليل مدة غياب العامل بدون عذر

د- تقليل فترة بقاء العامل في مجال العمل

س ٣٩ / من مشاكل سوء تخطيط الموارد البشرية التالي

أ- ارتفاع شديد في الطاقة الإنتاجية

ب- سوء توزيع العمالة

ج- التوافق بين العرض و الطلب من الاحتياجات العمالية

د- فائض من العمال و تدني اجورهم

س ٤٠ / تم تطبيق نظام منع العمل تحت أشعة الشمس على جميع المنشآت عدا العاملين في شركات

أ- المقاولات

ب- الاتصالات

ج- النفط والغاز ص ٥١

د- التركيبات

س ٤١ / هي البيئة التي تؤثر على قطاع صناعي أو نوع من منظمات الأعمال تمارس نشاط بعينه

أ- البيئة الخارجية العامة

ب- البيئة الخارجية الخاصة ص ٣٢

ج- البيئة الداخلية

د-البيئة الاستراتيجية

س٤٢ / البيئة السياسية والتكنولوجية والاقتصادية هي عناصر

أ-البيئة الخارجية الخاصة

ب-البيئة الداخلية الخاصة

ج-البيئة الداخلية العامة

د-البيئة الخارجية العامة ص٣١

س٤٣ / خرائط الإحلال هي من:

أ-خطوات عملية تحديد الأجور والرواتب

ب-خطوات التدريب وتقييم الأداء

ج-خطوات الاختيار

د-خطوات عملية تخطيط الموارد البشرية ص٧٢

س٤٤ / العملية التي تهدف إلى تقدير احتياجات المنظمة من الأيدي العاملة هي:

أ-الاستقطاب

ب-الإختيار والتوظيف

ج-تخطيط الموارد البشرية ص٦٩

د-تدريب الموارد البشرية

س٤٥ / يكمن الغرض العام من الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية فيما يلي عدا

أ-مواكبة الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية

ب-توفير الأشخاص المناسبين من ذوي التكلفة الأقل ص٢٨

ج-التكامل مع الوحدات الإدارية والأقسام الأخرى في المنظمة

د-ضمان الموارد البشرية الكافية لتحقيق الأهداف

س٤٦ / الفعاليات التي تتطلبها عملية الاهتمام بالموارد البشري، والتي تتعلق بعمليات الحصول عليه وتدريبه، وتطويره، والمحافظة عليه، يعني ذلك ادارة الموارد البشرية ك :

أ-تخصص

ب-نشاط ص٦

ج-دائرة

د-دراسة

س٤٧/ من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف \_\_\_\_\_ والذي يعني توزيع الاستبانات على المشاركين للحصول على المعلومات.

أ-الملاحظة

ب-المقابلة الفردية

ج-الاستقصاء ص ٦٠

د-السجل اليومي للموظف

س٤٨/ كل ما يلي ساهم في رفع كفاءة بيئة العمل في السعودية ما عدا

أ-تخفيض الرقابة ص ٥٢

ب-تحسين وتنظيم أداء سوق العمل السعودي

ج-وتنظيم العلاقة بين أطراف العمل

د-زيادة فاعلية الرقابة

س٤٩/ في المنظمات تهتم تدارة الموارد البشرية بالبعد:

أ-المالي

ب-الزماني

ج-البشري ص ٥

د-الدولي

س٥٠/ من الأساليب المستخدمة في تخطيط الموارد البشرية \_\_\_\_\_ وهو أسلوب كمي يقوم على حساب الطلب المتوقع على قوة العمل من خلال معادلة الخط المستقيم ص = أ + ب س

أ-الرقابة على

ب-تخطيط

ج-قيادة

د-تنظيم

س٥١/ سلاسل ماركوف هي من:

أ-الأساليب المستخدمة في تحفيز الموارد البشرية

ب-الأساليب المستخدمة في تنظيم الموارد البشرية

ج- الأساليب المستخدمة في تخطيط الموارد البشرية ص ٧٥

د- الأساليب المستخدمة في الرقابة على الموارد البشرية

س ٥٢ / إدارة الموارد البشرية التقليدية

أ- تعتبر وظيفة إستراتيجية

ب- ية تتعامل مع أهم موارد المنظمه

ج- تتبنى مفاهيم وتقنيات إدارة الجودة الشاملة في عمليات إدارة الموارد البشرية

د- اعتبرت إدارة لموارد البشرية على أنها مجموعة أعمال إجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات ونظم

العاملين ص ١٤

س ٥٣ / "يقصد بإدارة الموارد البشرية بمعنى "الدائرة"

أ- الأنشطة والفعاليات التي تتطلبها عملية الاهتمام بالموارد البشري، والتي تتعلق بعمليات الحصول عليه،

ب- الوحدة التنظيمية التي تمارس نشاط الإشراف على جميع الجوانب التي تتعلق بالموارد

البشرية في المنظمة ص ٦

ج- التخصص العلمي المعنى بالموضوع

د- تخصص في إدارة الأعمال على مستوى الدراسات العليا

س ٥٤ / يعتمد أسلوب \_\_\_\_\_ على جمع معلومات الماضي ومقارنتها بالحاضر للتنبؤ

بما سيحدث مستقبلاً.

أ- المقارنة الدورية

ب- المقارنة الأدبية

ج- المقارنة التاريخية ص ٧٤

د- المقارنة اللامركزية

س ٥٥ / من أهداف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

أ- الانعزال عن الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية

ب- الجمود من خلال الثبات وعدم مواكبة التغيرات

ج- الاستقلال عن الوحدات الإدارية والأقسام الأخرى

د- توفير الأشخاص المناسبين من ذوي المهارات الملائمة لعمل المنظمة ص ٢٨

س٥٦ / من العوامل التي أدت إلى إبراز دور إدارة الموارد البشرية وزيادة أهميتها في العصر الحديث كل مما يلي ماعدا:

أ-التطور الهائل في التكنولوجيا والصناعات

ب-ضمور دور منظمات الأعمال لأنه أصبح من الكماليات التي تضيف شهرة على المنظمة  
ص٩٣

ج-التغير المتسارع في تقنية المعلومات

د-ازدياد دور النقابات

س٥٧/ ادت الثورة التكنولوجية والمعلوماتية التي شهدتها العقود الأخيرة إلى

أ-قيام مشاريع وصناعات أولية بسيطة

ب-استدعاء مهارات عالية

ج-أصبحت العمالة الماهرة المتدربة بالغة الندرة ص٩

د-منظمات التي تتعامل مع هذا التكنولوجيا تبذل جهدا بسيط في الحصول على العمالة الماهرة المدربة

س٥٨ / من البيانات اللازمة لعملية تخطيط الموارد البشرية التالي

أ-الظروف الاقتصادية و التطور التقني و خطط المنظمة

ب-الظروف الاقتصادية و أهداف و خطط المنظمة

ج-الظروف الاقتصادية و التطور التقني و وضع الشركات المنافسة ص٧١

د-الظروف الاقتصادية وكفاءة القوى العاملة

س٥٩ / هي عملية تحديد كفاءة أداء الموظفين في المنظمة

أ-عملية الاستقطاب

ب-عملية التحفيز

ج-عملية تقييم الأداء ص٥٩

د-عملية الانتاج المتوازي

س٦٠ / يمكن تحديد أبرز التحديات المعاصرة للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في

أ-العولمة واستحقاقاتها ص٣٤

ب- ثبات الموارد البشرية

ج- ثبات بيئة الاعمال

د- انخفاض التكاليف

س٦١/ من مشاكل سوء تخطيط الموارد البشرية التالية ماعدا:

أ- انخفاض في الطاقة الإنتاجية

ب- سوء توزيع العماله

ج- التوافق بين العرض والطلب في الاحتياجات العماليه ص٧٠

د- فائض من العمال

س٦٢/ من النقاط المهمة التي تحويه اللائحة التنظيمية لقواعد تنظيم العمل

أ- عدم موافقة صاحب العمل لانتساب العامل للتعليم

ب- تقليل فترة التجربة للعامل الخاضع للتجربة

ج- إعطاء الحق للوزارة أن تمتنع عن تجديد رخص العمل متى ما خالف صاحب العمل

المعايير ص٤٥

د- تقليل فترة العقد إلى سنتين

س٦٣/ يتكون من قائمة بأسماء الموظفين الحاليين في المنظمة وتحتوي على معلومات

تفصيلية عن كل موظف .

أ- مخزون المهارات ص٧٢

ب- التغذية الراجعة

ج- العصف الذهني

د- الرقابة الإدارية التنفيذية

س٦٤/ مسمى الوظيفة يندرج تحت:

أ- وصف الموظف

ب- المواصفات الوظيفية

ج- دوران العمل

د- وصف الوظيفة ص٥٨

س٦٥ / بدأ الاهتمام بالإنسان كمورد بشري عندما تطورت الحرف والصناعات الصغيرة، بحيث أصبحت هناك حاجة إلى وجود مساعدين أكفاء للحرفيين لمساعدتهم على انجاز أعمالهم، هذه المرحلة هي :

أ-مرحلة العبودية

ب-مرحلة التصنيع

ج-مرحلة الحريين

د-مرحلة الطوائف ص٧

س٦٦ / ظهرت النظريات الإدارية مثل مدرسة الإدارة العلمية في مرحلة ؟

أ-مرحلة العبودية ونظام الرق

ب-مرحلة التصنيع وتساعد الحاجة إلى العاملين ولأنظمة عمل ص٨

ج-مرحلة الطوائف ومرحلة ارتفاع أهمية الصناعة اليدوية

د-مرحلة الحريين العالميتين، الأولى ثم الثانية

س٦٧ / نسبة ترك العمل تسمى

أ-نسبة التضخم الإقتصادي

ب-نسبة دوران العاملين ص٧١

ج-نسبة الإنتاجية

د-نسبة الأرباح

س٦٨ / الآتي يعتبر من المتطلبات المتعلقة بالوظيفة ماعدا .....

أ-المعرفة

ب-المهارات

ج-القدرات

د-مضمون العمل ص٦١

س٦٩ / عقوبة المخالفات للمنشآت تشمل مخالفات مالية تصل الى

أ-عشرون ألف ريال

ب-مائة ألف ريال ص٤٦

ج-خمسون ألف ريال

د- عشرة آلاف ريال

س ٧٠/ تتضمن هذه الوظيفة تقديم النصح والمشورة للمديرين التنفيذيين فيما يتعلق  
بنشاطات التدريب والتعيين ، هذه هي وظيفة :

أ- تنمية وتكوين الكفاءات ص ١١

ب- الوظيفة التنسيقية

ج- الوظيفة التنفيذية

د- الوظيفة الاشرافية

س ٧١/ يتم صياغة خطة إستراتيجية خاصة بكل وحدة أعمال مثل وكالة الجامعة للشؤون  
التعليمية ووكالة الجامعة للبحث العلمي وماشابه في الادارة الاستراتيجية على مستوى

أ- المنظمة

ب- الوظيفة

ج- الاقسام

د- وحدات الاعمال الاستراتيجية ص ٢٧

س ٧٢/ يتمثل في الأنشطة الفعلية التي تؤدي في العمل وفي السلع أو الخدمات التي تنتجها  
المنظمة

أ- متطلبات المنافسين

ب- سياق العمل

ج- مضمون العمل ص ٥٦

د- متطلبات أصحاب العمل

س ٧٣/ من أهم المشكلات التي تنشأ عن غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية

أ- توظيف الشخص المناسب

ب- عدم التقدير الصحيح للأيدي العاملة المطلوبة ص ٧٠

ج- تحديد عدد حملة الأسهم بشكل خاطيء

د- تقييم الأداء بشكل خاطيء

س ٧٤/ تواجه ادارة الموارد البشرية الكثير من التحديات وخاصة في ظل تطور أهداف  
وعمليات إدارة الموارد البشرية وتعقد عملياتها، ومن أهم تلك التحديات

أ- الانخفاض المضطرد في أعداد العاملين



ب-انخفاض الامتيازات الممنوحة للعاملين

ج-التنوع الثقافي ص ١٨

د-انخفاض مسئوليات ادارة الموارد البشرية

س٧٥ / الخطوة اللاحقة لعملية الاستقطاب والخطوة السابقة لمباشرة لعملية التعيين هي:

أ-التدريب

ب-الاختيار ص ٨٠

ج-تقييم الأداء

د-تحسين الإنتاجية

س٧٦ / تصميم الوظيفة هو عمل من شأنه أن يساعد علي .....

أ-تمكين المنظمة من تطوير كفاءات القوى العاملة

ب-تنمية قدرات الموظف

ج-التهيئة المبدئية للعمل

د-زيادة انتاجية الموظف ص ٦٢

س٧٧ / تتصف عملية تخطيط الموارد البشرية بالتالي

أ-عملية غير منظمة تتبع العوامل الخارجية

ب-عملية تنبؤ ص ٦٩

ج-غير قابلة للتغيير

د-عملية تم مرة في العمر

س٧٨ / تهتم المنظمة بتحليل هذه البيئة ..... بغرض بيان نقاط القوة والضعف :

أ-البيئة الخارجية الخاصة

ب-البيئة الخارجية العامة

ج-البيئة الداخلية ص ٣١

د-البيئة المجتمعية

س٧٩/ هي القواعد والقيم الأخلاقية التي يستخدمها مجموعة من الأفراد لمراقبة كيفية أدائهم للمهام

أ-أخلاقيات المجتمع

ب-أخلاقيات المهنة ص١٩

ج-أخلاقيات الفرد

د-الاخلاق الأولية

س٨٠/ تحتاج المنظمة الى العديد من الموارد ، ومن هذه الموارد ما يلي عدا :

أ-الموارد البشرية

ب-الموارد المعرفية والمعلوماتية

ج-الموارد المجتمعية ص٥

د-الموارد المادية

س٨١/من عناصر الإستقطاب:

أ-المنافسين

ب-الموردين

ج-الزبائن

د-المدرّب ص٢٩

س٨٢/يستخدم هذا المصطلح اذا كان ارتباط العاملين بالمنظمة بعقد دائم:

أ-العاملين

ب-العمال

ج-قوة العمل

د-المستخدمين ص٦

س٨٣/عند وجود فائض في بعض الإدارات وعجز في بعض الإدارات فان ذلك يعني:

أ-سوء توزيع الثروات والأسهم والإمكانات

ب-تضخم اقتصادي

ج-تضخم تجاري

د-سوء توزيع عمالة ص٧٠

س٨٤/يتعلق بصياغة وتنفيذ خطة إستراتيجية للموارد البشرية وأخرى للتسويق بالإدارة الاستراتيجية على مستوى:

أ-المنظمة

ب-الوظيفي ص٢٧

ج-القطاعات

د-وحدات الاعمال الاستراتيجية

س٨٥/يستخدم مصطلح قوة العمل للإشارة الى:

أ-مجموع العاملين في منظمة ما. ص٦

ب-العاملين في نشاط الإنتاج ويدفع لهم اجر على أساس كمية العمل.

ج-مصطلح عام للإشارة الى العاملين الذين تستعين بهم المنظمة

د-ارتباط العاملين بعقد دائم مع المنظمة

س٨٦/في التطور التاريخي لادارة الموارد البشرية مرحلة العبودية ونظام الرق هي:

أ-المرحلة التي بدأ فيها الاهتمام بالإنسان كمورد بشري عندما تطورت الحرف والصناعات الصغيرة.

ب-المرحلة التي لم يحتاج فيها ملاك الأعمال اليدوية بشكل أساسي الى توظيف عمالة خارجية

ج-المرحلة التي سادت المجتمع الإنساني القديم وسادت هذه الفترة في بداية الاعمال اليدوية والحرفية للإنسان ص٧

د-لم يحتاج أصحاب الحرف في تلك المرحلة آلة أنظمة عمل واجور وتعيين بسبب صغر حجم المنظمات

س٨٧/تقييم الاختبار قبل استعماله بالتأكد من ان درجات الاختبار هي مؤشر صحيح

لمعيار أداء المهنة يطلق عليه مسمى:

أ-مصدقية الاختبار ص٨٢

ب-مصدقية الأداء

ج-مصدقية الاستقطاب

د-مصدقية الإدارة العليا

س٨٨/المنظمات الافتراضية هي :

أ-التي تستعين بعاملين من مدن ودول أخرى مختلفة دون الحاجة للانتقال الى موقع العمل  
ص ١٠

ب-تعني بان الفرد يعمل في بيته ويتصل بالعمل عبر شبكة حاسوبي

ج-التي تجبر العامل الحضور الى المكتب للعمل به.

د-مايسمى بالانتقال حاسوبي

س٨٩/من المتطلبات المتعلقة بالوظيفة :

أ-وضع المنافسين المالي

ب-شروط الموردين

ج- المركزية واللامركزية

د-المعرفة والقدرات ص ٥٧

س٩٠/من مناهج الوظائف منهج.....والذي يقوم على أساس التركيز على الأداء والجهد  
الجماعي

أ-العلاقات الفردية

ب-العلاقات الإنسانية ص ٦٣

ج-الخدمات اللوجيستية

د-خصائص الوظيفة

س٩١/عناصر القوة في تحليل SWOT:

أ-هي الفرص التي يمكن ان تاتي من خارج المنظمة

ب-هي التي يمكن ان تاتي من خارج المنظمه وتسبب في معوقات لها

ج-نقاط الضعف في المنظمة

د-عناصر القوة في المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات

س٩٢/الوظيفة التنسيقية لادارة الموارد البشرية:

أ-عمل مديرو الموارد البشرية كمنسقين للنشاطات المتعلقة بالعنصر البشري ص ١١

ب-يقوم مدير الموارد البشرية في البداية بممارسة الوظيفة التنفيذية من خلال

من خلال التوجيه والاشراف على نشاطات الموظفين

ج-وظيفة تنمية وتكوين الكفاءات

د-تتضمن هذه الوظيفة تقديم النصح والمشورة للمديرين.

س٩٣/من التغيرات التي أدت الى توسيع مسؤوليات الحكومات لتشمل الاهتمام بالعلاقة بين أصحاب العمل والعمال مايلى:

أ-تقلص قوة العمال

ب-محدودية اثر العمال على حالة الاقتصاد عموما

ج-انخفاض اعداد الحوادث والاصابات ذات الاثار السلبيه على كل العاملين

والاقتصاد

د- الحرص على العدالة في الأجور بحيث يتم تحديد الحد الأدنى للأجور العاملين في

تلك المنظمات ص٩

س٩٤/الاهتمام بتدريب الموارد البشرية بمعنى اشمل واعمق مما كانت تتعامل به إدارة الموارد البشرية التقليدية

أ-انحصار التدريب على الافراد الذين يبدون قصور في مستويات أدائهم

ب-التدريب لمن لديهم مستوى معرفي عالي

ج-التدريب لمن لديهم مستوى وظيفي عالي

د-يجب ان يشمل جميع افراد المنظمة، مهما كان مستواهم المعرفي والوظيفي ص١٦

س٩٤/ عملية الجمع بين مهام مختلفة لبناء وظيفة يرجع إلى:

أ-تقييم الوظيفة

ب-تصنيف الوظيفة

ج-تصنيف مستويات الرقابة على الأداء

د-تصميم الوظيفة ص٥٨

س٩٥/ من أهداف وسياسات الأجور في السعودية

أ-جواز تضمين شهادة الخدمة ما قد يسيء للعامل أو يقلل فرص العمل أمامه

ب-تخفيض مدة غياب العامل بدون عذر مشروع حتى ٢٠ يوماً خلال السنة

ج-حماية المعلومات وعدم افشاء أسرار العمل ص٤٥

د-عدم إلزام المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك

س٩٦/الآتي يعتبر من المبادئ التي تستند عليها عملية التعيين والاختيار ماعدا:

أ-مبدأ الجدارة والكفاءة

ب-مبدأالعدل والمساواة بين الموظفين داخل المنظمة

ج-مبدأ الاستعداد والصلاحية

د-مبدأ العمل الملائم للمؤهلات والميول والقدرات

س٩٧/ أي من الآتي يعتبر من المبادئ التي تستند عليها عملية التعيين والاختيار

أ- مبدأ العمل الملائم للمؤهلات والميول والقدرات

ب-مبدأالجدارة والكفاءة

ج-مبدأ الاستعداد والصلاحية

د- جميع ما سبق

س٩٨/تعتبر مهمة تخطيط اليات قوة العمل إحدى المهمات الرئيسية ل.....

أ-إدارة التخطيط بالمنظمة

ب-إدارة التسويق بالمنظمة

ج-إدارة الافراد

د-إدارة الإنتاج بالمنظمة

س٩٩/القانون الداخلي المتفق عليه بين المدير والموظف او الرئيس والمرؤوس على الكيفية التي يتمكنوا من خلالها الوصول الى الأداء الافضل

أ-التقييم

ب-التطوير التنظيمي

ج-معايير الأداء

د-رسالة المنظمة

س١٠٠/الجهد المخطط المستمر الذي تمارسه الإدارة من أجل تحسين مستوى أداء العاملين وأداء المنظمة يقصد به.....

أ-تطوير الموارد البشرية

ب-تخطيط الموارد البشرية

ج-التدريب الموارد البشرية

د-تصميم البرنامج التدريبي

س ١٠١ / يطلق على .....بانه الجهد المخطط والمستمر الذي تمارسه الإدارة من اجل تحسين مستوى أداء العاملين وأداء المنظمة :

أ-الفصل التعسفي

ب-التنمية الشخصية

ج-تطوير الموارد البشرية

د-الكفاءة المهنية

س ١٠٢ / من الأمور الواجب توافرها في التغذية العكسية عند تقييم الأداء

أ-اتباع الأسلوب الحكمي اكثر من الأسلوب الوصفي

ب-اختيار أي وقت

ج-اتباع الأسلوب الوصفي اكثر من الأسلوب الحكمي

د-التعميم اكثر من التخصيص

س ١٠٣ / البيئة الداخلية للمنظمة هي

أ-التي تنقسم إلى قسمين البيئة الخارجية المباشرة وعوامل خارجيه عامية

ب-في معظمها خارجة عن سيطرة المنظمة

ج-تلك العوامل التي تحدث خارج الشركة والتي قد تتسبب في تغيير داخل المنظمات

د-تلك الأحداث والعوامل والأشخاص والنظم والهياكل والأوضاع داخل المنظمة التي عادة ما تكون تحت السيطرة

س ١٠٤ / التدريب من قبل مدربين داخل المنظمة أو من وكالات خارجية هو تصنيف للتدريب من حيث

أ-المستوى الوظيفي

ب-مكان التدريب

ج-جهة التدريب

د-الهدف منها

س ١٠٥ / استخدام قيمة المبيعات المتحققة لتقييم أداء موظفي البيع هو قياس مبني على

أ-النتائج

ب-السلوك

ج- السمات

د- الصفات

س١٠٦/ التدريب المهاري والتدريب الابتكاري والسلوكي هو تصنيف التدريب حسب

أ- المستوى الوظيفي

ب- مكان التدريب

ج- الهدف منه

د- زمن التدريب

س١٠٧/ الآتي يعتبر من خصائص المنظمة المتعلمه ما عدا

أ- يعامل كل فرد الاخر كزميل في إطار من الاحترام والثقه

ب- تشجيع الإبداع والتجربة وتحمل المخاطر من دون خوف

ج- السعي نحو الاستفادة من جانب واحد من الخبرة التي يحملها الموظفون

د- تستمد الرؤية المشتركة من المستويات الإدارية جميعها

س١٠٨/ من أساسيات بناء المنظمة المتعلمه

أ- القوة المحركة

ب- تطوير آليات الأجور والحوافز

ج- تطوير الليات التخطيط قوة العمل

د- تطوير اليات الاختيار والتعيين

س١٠٩/ عند مناقشة النتائج مع الموظف فإنه كثير من المنظمات تتبع سياسة

أ- سرية المعلومات

ب- مقابلة الموظف ومناقشة النتائج معه

ج- عدم إبلاغ الموظف

د- تعديل النتائج

س١١٠/ من فوائد وإيجابيات الاستبقاء على الموظفين في المنظمة

أ- زيادة التكاليف المترتبة على عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين

ب- انخفاض تكاليف التدريب وما يترتب على توظيف موظفين جدد



ج- جهل الادارة المنظمة بمهارات وقدرات الموظفين الحاليين

د-ارتفاع تكاليف التدريب وما يترتب على توظيف موظفين جدد

س ١١١/ في هذه الطريقة يكون كل رئيس مجبرا على توزيع رؤوسيه على مقياس الكفاءة بشكل تحدده المنظمة

أ-التوزيع الاجباري

ب-التقييم البياني

ج-الوقائع الحريجة

د-المقارنة الثنائية

س ١١٢/ تعتمد هذه الطريقة في تقييم الأداء على ترتيب العاملين تنازليا من الأداء الأفضل الى الاسوء:

أ-طريقة المقارنة الثنائية

ب-طريقة الترتيب البسيط

ج-طريقة الوقائع الحرجة

د-طريقة التقييم البياني

س ١١٣/ تعتمد هذه الطريقة على قيام المقيم بتسجيل الوقائع الهامة سواء كان الموظف ناجحا او فاشلا في أدائه:

أ-طريقة الترتيب البسيط

ب-طريقة الوقائع الحرجة

ج-طريقة التقرير المكتوب

د-طريقة التقييم البياني

س ١١٤/ إن هذه الطريقة هي من أبسط الطرق في تقييم الأداء وبموجب هذه الطريقة يصف المشرف نقاط القوة ونقاط الضعف في أداء الموظف

أ-طريقة المقارنة الثنائية

ب-طريقة الترتيب البسيط

ج-طريقة التقرير المكتوب

د-طريقة التقييم البياني

س١١٥/ من خلال هذه الطريقة يقوم المقيم بموجب أداء كل فرد من المجموعة التي يقوم بتقييمها مع الافراد الاخرين وفي النهاية التي يقوم المقيم بالاحتساب عدد المرات التي يكون فيها الفرد افضل من الاخرين:

أ-طريقة الترتيب البسيط

ب-طريقة التقرير المكتوب

ج-طريقة التوزيع الاجباري

د-طريقة المقارنة الثنائية

س١١٦/ تجمع هذه الطريقة ما بين مزايا طريقتي الوقائع الحرجة والتقرير المكتوب ولاستخدام هذه المقاييس فانه يتم تحديد الوقائع الهامة أي بمعنى اخر وصف الأداء الفعال وغير الفعال للوظيفة :

أ-التساهل المفرط

ب-مقياس التقييم السلوكي

ج-الإدارة بالاهداف

د-التقرير المكتوب

س١١٧/ يقوم هذا المدخل على أساس تقييم المرؤوسين بناء قدراتهم إلى الوصول الى الاهداف التي وضعوها هم او شاركوا في وضعها

أ-الإدارة بالأهداف

ب-التقييم السلوكي

ج-التقييم المتدرج

د-التنظيم بالسماط

س١١٨/ يكون قرار الادارة بتحفيز الموظف وصرف مكافآت مالية أو غيرها للموظف المعنى عندما يكون

أ-الأداء الفعلي مساوي المحدد

ب-الأداء الفعلي اقل من المحدد

ج-الأداء الفعلي أعلى من المحدد

د-الأداء المحدد غير موجود

س١١٩/ إدارة الأداء تعتمد على اسلوب

أ-التحكم في الأفراد

ب-التوجيه والإرشاد

ج-التقييم من طرف واحد

د-الرقابة اللصيقة

س١٢٠/هناك عدد من الطرق الحديثة لتقييم العاملين منها

أ-طريقة المقارنة الثنائية

ب-طريقة الترتيب البسيط

ج-طريقة الإدارة بالأهداف

د-طريقة التقرير المكتوب

س١٢١/هناك عدد من الطرق التقليدية لتقييم العاملين منها

أ-طريقة التقييم السلوكي

ب-طريقة الترتيب البسيط

ج-طريقة الإدارة بالأهداف

د-طريقة الادارة والغايات

س١٢٢/هو مرآة المنظمة في تحقيق الإنتاجية العالية من خلال تحقيق الكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد المادية المتاحة للمنظمة

أ-الكفاءة

ب-الفاعلية

ج-التنمية

د-الأداء

س١٢٣/أي من ما يلي ليس من مشكلات تقييم الأداء

أ-التقييم الفوري

ب-تأثير الهاله

ج-العلاقات الشخصية

د-معارضة التقييم

س١٢٤/من أسباب ترك الموظفين الحاليين لمنظماتهم ما يلي

أ-عدم اهتمام الادارة بموظفيها

ب-رضاهم عن رواتبهم الحالية

ج-وجود تطور وظيفي ومهني

د-توفر بيئة عمل صحية مناسبة

س١٢٥/ من أسباب فصل الموظف لأسباب تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة

أ-افتقار الموظف النزاهة وتعتمده تجنب الحقيقة المتكرر

ب-التأخر المتكرر عن العمل وعدم الالتزام بساعات العمل

ج-التغيب المتكرر بدون سبب أو لأسباب واهية

د-الظروف الاقتصادية

س١٢٦/ من أسباب فصل الموظف من المنظمة التي تتعلق بالموظف نفسه مايلي:

أ-الوضع المالي

ب-فلسفة الإدارة

ج-العدوانية اتجاه الزملاء وفي العمل او عملاء المنظمة او أصحاب المصالح الأخرى

د-الظروف الاقتصادية

س١٢٧/ الادعاء أثناء التقدم لعمل بامتلاك مهارات يتبين فيما بعد أن الموظف لا يمتلكها هو

أ-هو أحد أسباب فصل الموظف من المنظمة لأسباب تتعلق بالظروف البيئية الداخلية أو

الخارجية للمنظمة

ب-هو أحد أسباب فصل الموظف من المنظمة لاسباب أن تتعلق الموظف نفسه

ج-هو احد مقومات العدالة المهنية

د-معدل دوران العمل

س١٢٨/ تكمن أوجه الاختلاف الحقيقية بين التطوير والتدريب في التالي.....

أ-مستويات تحسين الأداء

ب-صعوبة تحديد الاهداف العامة وصعوبة تقييم الفاعلية والكفاءة

ج-صعوبة تحديد الاحتياجات الرئيسية لكل منها

د-عدم إمكانية تحديد الأهداف العامة

س١٢٩/ القاعدة الأساسية في بناء المنظمات المتعلمه والتي تتطلب أن توفر المنظمات كل

الظروف التي تساعد المورد البشري على تعلم ما هو مفيد لتحقيق غايات المنظمة واحد

أ-إيجاد الفرص

ب-الاستفهام

ج-القوة المحركة

د-التقويم

س ١٣٠/تخطيط الموارد البشرية عملية

أ-تتم مرة واحدة

ب-غير منتظمة

ج-دورية وتكرر في فترات منتظمة

د-عملية حالية

س ١٣١/اول خطوة من خطوات مراحل التدريب هي

أ-تقييم الاحتياجات التدريبية

ب-وضع خطة عمل للتدريب

ج-تصميم البرنامج التدريبي

د-تحديد اهداف التدريب

س ١٣٢/ آخر خطوة من خطوات مراحل التدريب هي

أ-وضع خطة عمل التدريب

ب-تحديد اهداف التدريب

ج-تقييم برنامج التدريب

د-تصميم البرنامج التدريبي

س ١٣٣/و تستدعي عملية إنشاء المنظمة المتعلمه.....

أ-بذل الجهود مستمرة و مخططة وتعزيزها من خلال رؤية المنظمة وقيمها

ب-بذل جهودها على المستوى الإنتاجي بصورة منتظمة

ج-بذل جهودها المحطة على المستوى التسويقي في المنظمة

د-بذل جهود مستمرة ومخططة وتعزيزها من خلال رسالة ومبادئ المنظمة

س١٣٤/تلتزم الجهة المعنية عن الوظائف أن تعلن عن الوظائف في موقعها الإلكتروني في صفحة محلية عددها

أ-صحيفتين وأكثر

ب-أربعة صحف

ج-صحيفة واحدة

د-ثلاثة صحف

س١٣٥/يقصد به إدارة الموارد البشرية بمعنى الأنشطة التي تهتم بها

أ-دائرة يرأسها شخص بدرجة مدير عام او تكون قسم لإدارة الموارد البشرية

ب-التخصص العلمي المعنى بالموضوع بحيث اصبح موضوع الاهتمام بالموارد البشرية عملية معقدة لذلك اصبحوا إدارة الموارد البشرية وتخصص في إدارة الأعمال

ج-الوحدة التنظيمية التي تمارس نشاط الأشراف على جميع الجوانب التي تتعلق الموارد البشرية في المنظمة

د-الأنشطة والفعاليات التي تطلبها عملية الاهتمام بالموارد البشرية

س١٣٦/ الآتي يعتبر من المهارات التدريبية التي يجب أن يمتلكها المدرب لانجاح مهمته في التطوير

أ-مهارة تحقيق فائدة الى عدد من الافراد

ب-مهارة تقديم المدرب للآخرين أثناء الفترة التدريبية

ج-مهارة تقييم الأداء

د-معرفة كيفية الحصول على متدربين

س١٣٧/تقيس هذه الاختبارات مدى فهم المتقدم لي بعض المبادئ الميكانيكية الأساسية ولذلك فهي تعكس مدى استعدادده للقيام بمهام وظيفته ومن أمثلة تلك الاختبارات اختيار التفكير للميكانيكي واختبار لقياس الاستعدادات الميكانيكية

أ-الاختبارات الشخصية

ب-الاختبارات الحركية

ج-اختبارات الإدراك

د-اختبارات القدرات العقلية الخاصة

س١٣٨/تقيس هذه الاختبارات شخصية المتقدم من حيث الانطواء والاستقرار

والقوة الدافعه له:

أ-الاختبارات الحركية

ب-الاختبارات الدراكية

ج- اختبارات القدرات العقلية الخاصة

د-الاختبارات الشخصية

س١٣٩/الوسيلة التي من خلالها يستطيع المدير والمرؤوس الاتفاق على التوقعات المطلوبة للأداء دون تباعد وجهات النظر هي

أ-التغذية العكسية

ب-الاتصال

ج-التقرير

د-التقييم بالسماط

س١٤٠/منح الموظفين درجة أكبر من الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات عن طريق تفويض الصلاحيات و تبني مفهوم تنظيم الفريق يعني

أ-التمكين

ب-التدوير

ج-منظمة التعلم

د-التقويم

س١٤١/الفرق بين ادارة الأداء وتقييم الأداء

أ-لا يوجد فرق

ب-تقويم الأداء جزء من ادارة الأداء

ج-إدارة الأداء جزء من تقويم الأداء

د-لا توجد علاقة بين الاثنين

س١٤٢/من سلبيات ترك الموظفين المؤهلين لعملهم على المنظمة:

أ-تأثر سمعة المنظمة إيجابيا بسبب ترك موظفيها لها

ب-توفير تكاليف المترتبة على عملية الاستقطاب والاختيار والتسكين والتدريب

ج-فقدان المنظمة مهارات وخبرات هؤلاء الموظفين

د-ارتفاع معنويات الموظفين الحاليين بسبب فقدهم لبعض زملائهم الذين اعتادوا

س١٤٣/ تعني قدرة المنظمة على الاحتفاظ لموظفيها الحاليين من خلال السياسات والاستراتيجية التي تضحى لتحفيز الموظف على الاستمرار

أ-دوران العاملين

ب-إستبقاء الموظفين

ج-نطاق السلطة

د-وحدة الأمر

س١٤٤/ من أهم المشكلات التي تنشأ عن غياب وسوء تخطيط الموارد البشرية

أ-توظيف الشخص المناسب

ب-عدم التقدير الصحيح للأيدي العاملة المطلوبة

ج-تحديد عدد حملة الأسهم بشكل خاطئ

د-تقييم الأداء بشكل خاطيء

س١٤٥/ لكي تكون النتائج أفضل عندما تكون التغذية العكسية

أ-في أي وقت

ب-مباشرة أو تالية للفعال

ج-بعد الفعل فترة زمنية طويلة

د-قبل الفعل او العمل

س١٤٦/ الآتي يعتبر الخطط التشجيعية للأجور الواجب اتخاذها للمحافظة على الكوادر البشرية الكفوّة داخل المنظمات

أ-مشاركة العاملين في وضع الخطة الجديدة

ب-التعقيد والصعوبة

ج-عدم وجود حد أدنى او اقصى للأجور

د-يعمل كل فرد الآخر بشكل مادي بحت

س١٤٧/ يقوم هذا المدخل على أساس تقييم المرؤوسين وضعها



أ-الإدارة بالأهداف

ب-التقييم السلوكي

ج-التقييم متدرج

د-تقييم بالسمات

س١٤٨/ من البيانات الخارجية اللازمة لعملية تخطيط الموارد البشرية

أ-الترقيات المتوقعه وخطط المنظمة

ب-اهداف وخطط المنظمة

ج-الظروف الاقتصادية والتطور التقني ووضع الشركات المنافسة

د-المبادئ والسياسات الإدارية وكفاءة القوى العاملة

س١٤٩/ إدارة الاداء تعتمد على اسلوب

أ-التحكم في الأفراد

ب-التوجيه و الإرشاد

ج-التقييم من طرف واحد

د-الرقابة اللصيقة

س١٥٠/ من عناصر نظام إدارة الأداء

أ-رأي العملاء

ب-مسئوليات الوظيفة ومعايير الأداء

ج-الأنشطة العامة للمنظمة

د-أنشطة المنظمات الأخرى

س١٥١/ الآتي يعتبر من أبعاد الأنظمة التعليمية ما عدا

أ-ربط برامج التعليم في متطلبات التنمية الشاملة

ب-العمل على استغلال المصادر الداخلية والخارجية

ج-تنمية قدرات الأفراد على التفكير والإبداع

د-تعزيز القيم والاتجاهات التنموية وتصحيح العيوب

س١٥٢/ في حالة مساعدتك لموظفي التفتيش في الكشف عن أية مخالفات فإن نظام العمل يمنحك مكافأة:

أ- عشرة بالمائة من قيمة المخالفة

ب- خمسة بالمائة من قيمة المخالفة

ج- لا تزيد عن ٢٥% من قيمة المخالفة

د- مائة بالمائة من قيمة المخالفة

س١٥٣/ الآتي يعتبر من الفوائد التي تحصل عليها المنظمة من عملية التقييم ماعدا

أ- الاستفادة من التغذية الراجعة للتخلص من الأخطاء على المدى القصير

ب- تحويل التراكم المعرفي إلى وسائل وطرق تستطيع المنظمة من خلالها وضع معايير للنجاح

ج- تحفيز العاملين على التعرف على المشكلات التي تواجهها ضمن بيئتها الداخلية والخارجية والسعي نحو حلها مع الإدارة العليا

د- الإهتمام بالعنصر البشري داخل المنظمة

س١٥٤/ انعكاس لقدرة المنظمة على تحقيق الكفاءة والفاعلية والتعلم عند استخدام مواردها المادية والبشرية المتاحة لتحقيق أهدافها:

أ- التنظيم

ب- المورد البشري

ج- الأداء

د- التسويق

س١٥٥/ من مساوئ هذه الطريقة أنها غير موضوعية ولا تعتمد على معايير محددة وبالتالي فإن إمكانية التحيز فيها واردة

أ- طريقة التقرير المكتوب

ب- طريقة الوقائع الحرجة

ج- طريقة التوزيع الاجباري

د- طريقة المقارنة الثنائية

س١٥٦/ الهدف الأساسي من إستبقاء الموظفين هو

أ- تقليل سن التقاعد

ب- زيادة تكاليف الإنتاج

ج- تقليل معدل الإنتاج

د- تقليل معدل دوران العاملين

س١٥٧/المرحلة الأولى من خطوات تقييم أداء العاملين هي

أ-قياس الأداء الفعلي

ب-إبلاغ العاملين بالمعايير

ج-وضع معايير الأداء

د-مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير

س١٥٨/المرحلة الأخيرة من خطوات تقييم أداء العاملين هي :

أ-اقتراحات تحسين الاداء

ب-قياس الأداء الفعلي

ج-وضع معايير الاداء

د-مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير

س١٥٩/فقدان المنظمة لمهارات وخبرات هؤلاء الموظفين هو أحد

أساليب ترك الموظفين المؤهلين في عملهم على المنظمة

ب-إيجابيات وفوائد الاستبقاء على الموظفين في المنظمة

ج-مقومات المنظمات الناجحة

د-سلبيات اللامركزية في اتخاذ القرار

س١٦٠/على كل صاحب عمل يشغل ٥٠ او اكثر أن يدرّب نسبة مئوية من أعمالك لا تقل عن

أ-٢٠%

ب-١٥%

ج-٥%

د-١٢,٠%

س١٦١/من الأساليب الشائعة في تطوير الموظفين كل ما يلي عدا

أ-المناقلة والداورة في الوظائف

ب-الوصف الوظيفي

ج-التدريب

د-المشاركة في اللجان

س١٦٢/ عوامل الصيانة بحسب هزبرج هي

أ-العوامل التي يكون لحضورها تأثير في أحداث درجة عالية

ب-عوامل مهمة في تحديد درجة رضا الموظف حيث يؤدي عدم

ج-التي تحاكي احترام وتحقيق الذات لدى الموظف

د-اعتراف وتقدير الآخرين الموظف بما تم إنجازه

س١٦٣/ مسمى الوظيفي يندرج تحت

أ-وصف الموظف

ب-المواصفات الوظيفية

ج-دوران العمل

د-وصف الوظيفة

س١٦٤/ عندما يكون الطلب على بعض المهارات والأعمال من جانب المنظمات أكثر مما هو معروض

أ-يجيب التشدد في التوظيف

ب-فإن الاستغناء عن الموظف هو الأفضل

ج-فصل الموظف ذو الكفاءة أفضل من تعيين موظف جديد

د-فإن عملية الإبقاء على الموظف الحالي والاحتفاظ به مهمة صعبة ومعقدة

س١٦٥/ تعتبر ..... من أهم الآليات التأثير المباشر على سلوك إنتاجية الأفراد العاملين

أ-ربط برامج التعليم في متطلبات التنمية الشاملة

ب-سياسة الأجور والحوافز التعويضات

ج-تنمية قدرات الأفراد على التفكير والإبداع

د-تعزيز القيام والاتجاهات التنموية تصحيح العيوب

س١٦٦/ احد اشكال تدريب الموظفين ويتم بنقل أحد الموظفين بإدارة ما للتدريب على مهام عمل جديدة بإدارة أخرى بهدف اثراء معارفه

أ-الهيكل التنظيمي

ب-خرائط الإحلال

ج-مخزون المهارات

د-التدوير الوظيفي

س١٦٧/الآآى ىعآبرمن العنآصر الوآب آوفرآآ فى البرآمآ الآآوبرىة مآعدآ:

أ-الأهدآف النهآىة للبرنآمآ

ب-المشآركون فى البرنآمآ

آ-آآوبر آلىآآ آآطىط آوة العمل

د-النشآطآآ الآآوبرىة الرئىسىة

س١٦٨/من العنآصر الآى ىبآ آوفرآآ فى آى برنآمآ آآوبرالموارد البشرىة

أ-آكآلف ضآمه

ب-آنآآض الآكآلف

آ-المآعونه الآرآىة

د-مدة طرىقة آستآآم البرنآمآ

س١٦٩/المآآصود بها آظهآر الفرد ردة فعلة على مآ ىقوله او ىفعله فرد آآر

أ-آآآصال

ب-آآغذىة العكسىة

آ-آآرآآآ

د-آآقرىر

س١٧٠/للوآول إلى إدرآة إدرآة نآآآة لآبء المدرى

أ-ىآءء للعآمل مآآىر الآءآ بآورة منفرده

ب-ىآ رآب العآمل مرقآبة لصىقة ومبآشرة

آ-ىضع مآآىر عآمة

د-ىآفهم مآم وظىفة العآمل

س١٧١/البىئة الآرآىة للمنآمة:

أ-آلك العوامل الآى آءء آآرآ الشركة وآلى قد آآسب فى آغىر آآل المنآمآ

ب-آلك الآءآآ والعوامل والأشآص والنآم والهىآكل والأوضاع آآل المنآمة وآلى عآدة مآآون آآ سىطرة الشركة

آ-هى فى مآظمآ آآضعه لسىطرة المنآمة

د-هى الآقآفه الآنآىمىة للمنآمة

س١٧٢/يتمثل في بيئة العمل المادية والمكان المطلوب والظروف التي يتم فيها انجاز العمل:

أ-مضمون العمل

ب-سياق العمل

ج-متطلبات أصحاب العمل

د-متطلبات أصحاب المصالح

س١٧٣/ تعمل إدارة.....على بذل الجهود المتواصلة والمستمرة في تعليم الموارد البشرية فيها والسعي نحو تقاسم المعرفة:

أ-التخطيط الاستراتيجي

ب-الاختيار والتعيين

ج- منظمة التعلم

د- الأجرور

س١٧٤/يستخدم علماء النفس هذا التعبير وذلك للدلالة على ان هذا الاختبار اذا تم تقديمه مرة ثانية او اختبارات مماثلة له مع نفس المجموعة من الافراد في أوقات مختلفة فإنه سيعطي تقريبا نفس النتائج:

أ-ثبات الاختبار

ب-صدق المعيار

ج-جودة التعيين

د-قوة الاستقطاب

س١٧٥/تعرف.....بأنها ""المنظمة التي تلي الشروط التي تميزها عن غيرها من المنظمات التقليدية التعليمية والهيكلية التعليمية""

أ-منظمة القوة العاملة

ب-منظمة التعلم

ج-منظمة العمل التكنولوجية

د-منظمة العمل التطوعي

س١٧٦/الخطوة الأولى من خطوات تخطيط الموارد البشرية هي:

أ-التنبؤ بالعمالة

ب-التوفيق بين ماتحتاجه المنظمة وماهو متوافر حاليا

ج-دراسة خرائط الاحلال

د-دراسة الموقف الحالي للقوى العاملة

س ١٧٨/القرار الذي تتخذه المنظمة ممثلة بمديرها اوصاحب العمل نفسه بانهاء خدمة الموظف اوطرده من عمله بغير إرادة او رغبة الموظف وذلك لعلل عدة قد تكون شخصية مرتبطة بشخص المدير اوصاحب العملاو تتعلق بالمنظمة نفسهاو لاسباب تتعلق بالموظف وادائه او سلوكه هو....."

أ-مفهوم الاستقطاب

ب-مفهوم التعاقد

ج-مفهوم فصل الموظف اوالاستغناء عنه

د-مفهوم التطوير والتدريب

س١٧٩/يعكس هذا المحورفي بطاقة العلامات المتوازية أداءالأنشطة التشغيلية ويشمل المقاييس التشغيلية التي تهدف أساسا الى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية:

أ-محور العمليات الخارجية

ب-محور الزبائن

ج-محور العمليات الداخلية

د-محور التعليم والنمو

س ١٨٠/يعكس بصورة واضحة أداء المنظمة التي تطبق إدارة المعرفة ويعكس هذا المحور مدى قدرة المنظمة على احداث تنمية في القدرات الفكرية للعاملين:

أ-محور العمليات الخارجية

ب-محور العمليات الداخلية

ج-محور الزبائن

د-محور التعليم والنمو

س١٨١/تهتم بالمجهودات الفردية الذاتية والشخصية التي يجب ان يبذلها

العاملون لتطوير معارفهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم

أ-أنشطة التنمية الشخصية

ب-الأهداف الخاصة

ج-الأهداف العامة

د-مسئوليات الوظيفة

س١٨٢/رؤية مشتركة لاهداف المؤسسة من خلال الاعتماد على النتائج

والاستفادة القصوى من طاقات الموظفين

أ-الإنتاج

ب-الرقابه

ج-إدارة الأداء

د-إدارة العاملين

س١٨٣/ تقيس هذه الاختبارات شخصية المتقدم من حيث الانطواء والاستقرار والقوة

الدافعه له:

أ-الاختبارات الحركية

ب-الاختبارات الادراكية

ج-اختبارات القدرات العقلية الخاصة

د-الاختبارات الشخصية

س١٨٤/أي من العبارات التالية صحيحة:

أ-يجب ان يتضمن برنامج التطوير مجموعة النشاطات التطويرية

التي ستستخدم فقط

ب-من الممكن استيعاب اكبر عدد ممكن من الأشخاص في البرنامج

التطويري

ج-لايشترط مدة زمنية محددة في الأساليب التطويرية

د-لكل أسلوب تطويري مدة وطريقة لاستخدامه

س١٨٥/يعتبر .....واحدًا من وسائل التطوير:

أ-التخطيط

ب-التعلم

ج-التدريب



ج-التنظيم

س١٨٦/ يدل على ان أولئك الذين يحصلون على درجة ممتازة في الاختبار سيكون هذا كما بانهم سوف يكونون كذلك في الوظيفة

أ-صدق المعيار

ب-ثبات الاختيار

ج-جودة التعيين

د-قوة الاستقطاب

س١٨٧/تستهدف استراتيجية الإستبقاء.....

أ-الموظفين ذوي الكفاءة والمهارات والأداء العالي

ب-الموظفين قليلي الخبرة

ج-الموظفين صغار السن

س١٨٨/ عندما تقرر الإدارة نهائيا فصل الموظف بعدة إجراءات تمهيدية تخفف

من وطأة القرار على الموظف نفسه منها

أ-الإذار المبكر للموظف قبل فصله بمدة كافية

ب-الإذار المتأخر قبل فصله بمدة قصيرة

ج-عدم تعويض الموظف ماديا ليتدبر اموره المالية الى حين إيجاد عمل اخر

د-عدم مساعدة الموظف في إيجاد مايناسبه من عمل لدى المنظمات الاخرى

س١٨٩/تضم عملية فصل الموظف خطوات رئيسية منها

أ-الفصل والاستغناء عن الموظف

ب-الاستقطاب

ج-الاختيار

د-التعيين

س١٩٠/ أي من العبارات الآتية تعتبر صحيحة

أ-المنظمة المتعلمة هي تلك التي تشجع العاملين لديها سواء على المستوى الفردي او

الجماعي

ب-هي تلك المنظمة التي تعمل على الاستفادة من الخبرة التي يحملها الموظفون

ج-هي المنظمة التي تعمل على تطوير آليات العمل فيها داخليا وخارجيا  
د-هي تلك المنظمة التي لديها مجموعة من البرامج التطويرية التي من الممكن ان  
س١٩١/روح الفريق ،خدمة العملاء ،الرغبة في التحسين المستمر من

أ-عوامل تحقيق نجاح المنظمة

ب-التنمية الشخصية

ج-مسئوليات الوظيفة

د-معايير الاداء

س١٩٢/وفقا لهذه الطريقة في تقييم الأداء يتم توزيع العاملين الى مجموعات حسب التوزيع  
الطبيعي لاي مجتمع فيكون تقدير ١٠%منهم مثلا كمتناز  
٢٠%منهم كجيد جدا وهكذا:

أ-طريقة المقارنة الثنائية

ب-طريقة التوزيع الاجباري

ج-طريقة الترتيب البسيط

د-طريقة التقرير المكتوب

س١٩٣/من استراتيجيات الإبقاء على الموظف والاحتفاظ به مايلي:

أ-الغاء نظام الحوافز الذي يعتمد على الخبرة والكفاءة

ب-العدالة في نظام الرواتب والأجور والتقييم

ج-الغاء نظام التقاعد للموظفين

د-اهمال التدريب

س١٩٤/وجود بيئة اجتماعية وصدقات بين الموظفين في بيئة العمل وتحفز الموظفين على  
البقاء هو احد:

أ-سلبيات ترك الموظفين المؤهلين لعملهم على المنظمة

ب-إيجابيات وفوائد الاستبقاء على الموظفين في المنظمة

ج-معوقات المنظمات الناجحة

د-إيجابيات مركزية اتخاذ القرار

س١٩٥/ان المنظمة المتعلمة هي تلك التي تتطور قدراتها على التكيف والتغير باستمرار من  
خلال.....

أ-تطوير سلسلة التفكير والتفاعل مع التغيير

ب-التطوير المرحلي

ج-التطوير التدريجي

د-التطوير الجزئي

س١٩٦ / تستخرج مسئوليات الوظيفة من:

أ-بطاقات الوصف الوظيفي

ب-دفتر المرتبات

ج-تقارير المشرفين

د-راي العاملين

س١٩٧ /أشار علماء الإدارة ماسلو وهزبرج الى ان رضا الموظف وشعوره بالأمان

أ-يعززفكرة استمراره في عمله الحالي

ب-يزيد من احتمالية تركه المنظمه التي يعمل فيها

ج-يعززفكرة تركه عمله الحالي

د-يزيد من معدل دوران العمل

س١٩٨ /هذا النوع من قياس الأداء فانه يتم قياس قدرات الموظف وخصائصه

الشخصية مثل البشاشة والاتجاهات الإيجابية:

أ-القياس المبني على النتائج

ب-القياس المبني على السمات

ج-القياس المبني على السلوك

د-القياس المتوازي

س١٩٩ /من العوامل التي أدت الى ابراز دور إدارة الموارد البشرية وزيادة أهميتها في العصر الحديث

أ-التطور الهائل في التكنولوجيا والصناعات

ب-ضمور دور منظمات الاعمال انه اصبح من الكماليات التي تضيف شهرة على المنظمة

ج-التغير المتباطئ في تقنية المعلومات

د-انخفاض دور النقابات

س ٢٠٠ / من العوامل التي أدت إلى إبراز دور إدارة الموارد البشرية وزيادة أهميتها في العصر الحديث كل مما يلي ماعدا:

أ-التطور الهائل في التكنولوجيا والصناعات

ب-ضمور دور منظمات الأعمال لأنه أصبح من الكماليات التي تضيف شهرة على المنظمة  
ص ٩٣

ج-التغير المتسارع في تقنية المعلومات

د-ازدياد دور النقابات

س ٢٠١ /تواجه منظمات اليوم تحديات اقتصادية واجتماعية وسياسية وقانونية كبيرة منها:

أ-العمل في ظل بيئة غير مستقرة

ب-العمل في ظل اقتصاد الإنتاج

ج-التطور البطيء في التكنولوجيا

د-عدم قدرة العمالة على التعلم

س ٢٠٢ /من الأساليب المستخدمة في تخطيط الموارد البشرية ..... وهو أسلوب

ك

أ-أسلوب الاستدراج

ب-أسلوب الانحدار

ج-أسلوب الاستقلاب

د-أسلوب الصعود المتدرج

س ٢٠٣ /تعتبر عملية الإبقاء على الموظف والاحتفاظ به

أ-مهمه غير مفيدة للمنظمة

ب-عملية سهله بإيجاد موظفين جدد

ج-مهمه صعبة ومعقدة

د-مستحيلة الحدوث

س ٢٠٤ /تحتاج المنظمة الى العديد من الموارد ومن هذه الموارد مايلي عدا:

أ-الموارد البشرية

ب-الموارد المعرفية والمعلوماتية

ج-الموارد المجتمعية

د-الموارد المادية

س٢٠٥ / التوصل الى الحكم الكلي اعتمادا على سمة واحدة فاذا كان الموظف يتقن مهارات الاتصال فمعنى ذلك ان اداءه متفوق في كافة جوانب الأداء:

أ-التساهل المفرط

ب-النزعه المركزية

ج-تأثير الهالة

د-العلاقات الشخصية

س٢٠٦ / من مشاكل سوء تخطيط الموارد البشرية التالي ما عدا

أ-انخفاض في الطاقة الإنتاجية

ب-سوء توزيع العمالة

ج-التوافق بين العرض والطلب من الاحتياجات العمالية

د-فائض من العمال

س٢٠٧/بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع ان يصل اليها الموظف الذي يؤدي عمله المطلوب

أ-طريقة العمل

ب-عمل الموظف

ج-مؤهلات الموظف

د-معيار الاداء

تمنياتي بالتوفيق والنجاح

صفية الأحمدى

FG51

