

٣٣. تشمل جمع المعلومات والبيانات من المصادر الثانوية على
A. الهيكل والدليل التنظيمي
B. مسمى الوظيفة
C. ظروف العمل.
D. جميع ما سبق

٣٤. يتم جمع البيانات من الافراد شاعلي الوظائف ورؤسائهم المباشرين باستخدام :-
A. الاستبيان
B. التوظيف
C. التدريب
D. جميع ما سبق

٣٥. تحليل البيانات يشمل :
A. طبيعة العمل واختلاف وتعدد الواجبات .
B. الرقابة الإشرافية على الوظيفة .
C. A+B
D. لا شيء مما سبق

٣٦. يقصد بتخطيط الموارد البشرية :-
A. عملية إدارية تقوم على الاهتمام بالافراد المتقاعدين.
B. تدريب الافراد ووضع تصورا متكاملًا لأنواع الوظائف اللازمة لهم .
C. يعد احد الاساليب الادارية الحديثة للتنبؤ بالاحتياجات النوعية والكمية من قوة العمل في فترة قادمة سواء
D. كل ما سبق

٣٧. من اهداف تخطيط الموارد البشرية:
A. تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية المناسبة لها.
B. قدرة المنظمة على اختيار الموارد المطلوبة والتدريب على العمل.
C. كل ما سبق
D. لا شيء مما سبق.

٣٨. تكمن اهمية تخطيط الموارد البشرية في :-
A. توفير الموارد البشرية المطلوبة بالمواصفات المناسبة.
B. توزيع (الافراد) بين الإدارات والأقسام المختلفة بصورة متوازنة.
C. كل ما سبق
D. لا شيء مما سبق.

٣٩. من المقومات الأساسية لتخطيط الموارد البشرية :-
A. اقناع الإدارة العليا بأهميته كأساس لتكوين قوة عمل متوازنة وفعالة
B. عدم اقتناع الإدارة بأهميته كأساس لبناء المنظمة بالمستقبل .
C. كل ما سبق
D. لا شيء مما سبق

٤٠. توجد بعض المعوقات والمشكلات في تخطيط الموارد البشرية منها:
A. ضعف أنظمة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
B. انخفاض الوعي الإداري بأهمية الدقة في إعداد تقديرات الموارد البشرية المطلوبة.
C. كل ما سبق
D. لا شيء مما سبق

١. للتدريب أهمية كبيرة و مردود عالي على المنظمة ومنها :-
 A. وسيلة للتنمية الاقتصادية والتأمين ضد البطالة وعدم ملائمة الفرد لعمله.
 B. التهيئة المبدئية للأفراد للقيام بأعباء الوظيفة التي سيشتغلونها.
 C. التطور التكنولوجي هي الصفة الغالبة في العمل وأصبح عامل اليوم مطالباً بقدر من المهارة
 D. جميع ما سبق

٢. يتميز التدريب الخارجي عن التدريب الداخلي بأن التدريب الخارجي :
 A. تكلفته أقل.
 B. إمكانية الإدارة والسيطرة.
 C. توافر الإمكانيات المادية والبشرية.
 D. جميع ما سبق

٣. من الاعتبارات التي يتوقف عندها اختيار المدربين في عملية التدريب :-
 A. توافر الوقت والخبرة لدى إدارة التدريب أو الأفراد الذين سيقومون بالتدريب.
 B. المصادر المالية المتاحة.
 C. اطلاع العاملين على السياسات والأنظمة المتاحة في المنظمات الأخرى والتي يقدمها المدرب الخارجي.
 D. جميع ما سبق

٤. من الاعتبارات الواجب مراعاتها عند تطبيق وتنفيذ البرنامج التدريبي :
 A. أن يتناسب حجم المدربين مع الطريقة أو الطرق المستخدمة في التدريب.
 B. العمل على إشراك الرؤساء مع المرؤوسين في برنامج التدريب.
 C. توافر الرغبة لدى الفرد للتدريب.
 D. جميع ما سبق

٥. توجد خطوات لازمة لتقييم البرنامج التدريبي منها :
 A. قياس ردود فعل المتدربين ووجهات نظرهم في كل ما يتعلق بالبرنامج التدريبي.
 B. قياس التعلم من جانب المدربين والمتدربين.
 C. قياس مستوى الإنتاجية ، والوقت المستغرق في تنفيذ العمليات ، وفاقد المواد ، ومعدلات الغياب
 D. جميع ما سبق

٦. مفهوم الاجر في ادارة الموارد البشرية هو :-
 A. هو ما يحصل عليه الموظف ، و هو ما يصرف شهريا في الغالب وعلى فترات زمنية منتظمة.
 B. هو ما يحصل عليه الموظف ، و هو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا.
 C. كل ما سبق
 D. لا شيء مما سبق

٧. الفرق بين الاجر النقدي والاجر العيني هو ان الاجر النقدي :-
 A. مقدار من المال يحصل عليه العامل مقابل تادية عمله في فترة زمنية معينة.
 B. هو مقابل غير عادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركات للفرد ، و من أمثالها العلاج ، المواصلار
 C. جميع ما سبق صحيح
 D. جميع ما سبق خاطئ

٨. يساعد نظام الاجور على تحقيق الاستقرار والنمو ، حيث تؤثر الاجور على نواحي هامة مثل ال
 والأسعار والتضخم وهذه أهمية خاصة :
 A. بالفرد
 B. بالمنظمة
 C. بالمجتمع
 D. جميع ما سبق صحيح

٢٥. يقصد الميل ناحية الوسط في تقييم الأداء :-
 A. يميل المدير لتكوين الطباع ايجابي أو سلبي عن مرؤوسيه على أساس أحد ملامح شخصيته أو أحد محالات أدائه فقط
 B. يميل الرئيس لتقييم مرؤوسين ايجابيا أو سلبياً أو بشكل محايد، متأثر بانطباعاته الشخصية المسبقة عن تقييم معين من الناس
 C. كل ما سبق
 D. لا شيء مما سبق

٢٦. مدرسة الإدارة العلمية اعطت تصوراً محدد بين الافراد والإدارة من خلال تحديد:
 A. مواصفات الأعمال واختيار الافضل للعمل،
 B. استخدام دراسة الوقت والحركة.
 C. تحفيز الافراد وتشجيعهم على اداء الاعمال
 D. كل ما سبق

٢٧. يركز مدخل الموارد البشرية على أهمية إدارة الأفراد باعتبارهم:
 A. موارد اقتصادية وليس عنصراً من عناصر الإنتاج
 B. بشر لهم حاجات ومشاعر وقيم.
 C. كل ما سبق
 D. لا شيء مما سبق

٢٨. تختلف إدارة الأفراد عن إدارة الموارد البشرية في النقاط الأساسية الآتية:
 A. أنظمة الرقابة تتميز بكونها داخلية في إدارة الأفراد ورسمية ،
 B. الهياكل و الأنظمة المفضلة : تتميز بكونها بيروقراطية ومركزية وميكانيكية ،
 C. الأدوار تركز إدارة الأفراد على الأدوار التخصصية والمهنية
 D. كل ما سبق

٢٩. تتمثل أهداف الموارد البشرية في:
 A. توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية بالأعداد والتخصصات والمهارات المناسبة لشغل الوظائف.
 B. تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لدى جميع الافراد في المنظمة من حيث التدريب والترقية والأجور.
 C. رفع كفاءة أداء الافراد بالمنظمة وذلك في كل المستويات الإدارية.
 D. كل ما سبق

٣٠. يهدف تحليل الوظائف إلى الحصول على إجابات للأسئلة التالية :
 A. لماذا يؤدي العمل ؟
 B. ما هي المهام التي يؤديها الموظف ؟ وما هي المسؤوليات التي تقع على عاتقه ؟
 C. متى يتم أداء العمل ؟ أين يؤدي العمل ؟ كيف يتم أداء العمل ؟
 D. جميع ما سبق

٣١. يتم إجراء تحليل الوظائف في الاحوال التالية:
 A. أول مرة بعد إنشاء المنظمة وبعد تصميم وظائفها بعد أن يكون الموظفون قد شغلوها.
 B. عندما يحدث تغير جوهري في الأعمال نتيجة لدخول تقنيات أو أساليب أو إجراءات أو أنظمة جديدة للعمل.
 C. عند إنشاء وظائف جديدة.
 D. جميع ما سبق

٣٢. يساعد استخدامات توصيف الوظائف على :-
 A. في توفير معلومات أساسية للتنظيم الإداري السليم وذلك فيما يتعلق بتقسيم العمل وتحديد السلطات والمس
 B. التحديد السليم لعدد ونوعيات المكاتب والالات المطلوبة للموظفين.
 C. البحث عن أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة
 D. جميع ما سبق

١٧. لتحديد وتوصيف الأداء المطلوب لابد من:
- A. وجود وظائف ذات تصميم وظيفي سليم ، محدد فيه واجبات ومهام كل وظيفة بشكل واضح ومفهوم .
- B. وجود ظروف عمل ملائمة من تجهيزات وأدوات وإضاءة وتهوية ومواصلات وغيرها مما يسهل الأداء .
- C. كل ما سبق
- D. لاشي مما سبق

١٨. يقصد بالحاجات الفسيولوجية في نظرية ماسلو :-
- A. عبارة عن الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان (الأكل والشرب والهواء والمسكن والملبس)
- B. الحاجة لتكوين صداقات والانتماء لمجتمع
- C. لاشي مما سبق
- D. كل ما سبق

١٩. تحليل وتقييم أداء الأفراد لعملهم ومسلكهم فيه وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها هو مفهوم :-
- A. الاختيار
- B. تقييم الأداء
- C. الأجور
- D. الاستقطاب

٢٠. من الأهداف الأساسية لعملية تقييم الأداء:
- A. المساهمة في تخطيط الموارد البشرية
- B. تفسير عملية تقييم الأداء في الحكم على مدى سلامة مراحل وعمليات التعيين.
- C. كل ما سبق
- D. لاشي مما سبق

٢١. تمر مراحل تقييم الأداء بعدة مراحل ، وبالتالي فان اول مرحلة هي :-
- A. مناقشة تقييم الأداء
- B. وضع معايير الأداء
- C. مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير
- D. قياس الأداء الفعلي

٢٢. من مصادر تقويم الأداء الوظيفي :
- A. ملف الموظف .
- B. سجل تدوين ملاحظات الرئيس المباشر .
- C. تقرير الإنجاز الشهري للفرد .
- D. كل ما سبق صحيح .

٢٣. هناك العديد من الأخطاء التي تحدث عند إجراء عملية تقييم الأداء ومنها :-
- A. وجود ملف للموظف
- B. التحيز الشخصي
- C. مقارنة الاداء
- D. قياس الاداء.

٢٤. يقصد بخطأ الهالة في تقييم الأداء :-
- A. يميل المدير لتكوين انطباع إيجابي أو سلبي عن مرؤوسيه على أساس أحد ملامح شخصيته أو أحد مجالات أدائه فقط
- B. يميل الرئيس لتقييم مرؤوسين إيجابياً أو سلبياً أو بشكل محايد، متأثر بانطباعاته الشخصية المسبقة عن تقييم شخص م
- C. يتجه بعض الرؤساء إلى تقييم المرؤوسين متأثرين تماماً ببعض قيمهم الشخصية وإحساساتهم ومشاعرهم
- D. يميل المقيم إلى التساهل الزائد على الحد تقديراته عن كفاءة الأفراد

٩. من الأهداف العامة لوضع الاجور و تصميمها بشكل جيد :-
- A. الحصول على العمالة اللازمة و بالمؤهلات المطلوبة.
- B. الإبقاء على الافراد الموجودة في المنظمة
- C. تحفيز العاملين للترقية
- D. جميع ما سبق

١٠. على المنظمة أن تحدد أي الطرق ستستخدم في تقييم الوظائف ، ومن هذه الطرق :-
- A. الترتيب
- B. مقارنة العوامل
- C. الدرجات
- D. النقاط

١١. يكمن الفرق بين الدوافع و الحوافز بأن الدافع هو :-
- A. قوة داخلية (داخل الإنسان) تعمل على توجيه السلوك في إنجاز معين بقوة معينة
- B. قوة خارجية تثير دافع الفرد في اتجاه معين
- C. لا يوجد فروق بينهم
- D. جميع ما سبق خاطئ

١٢. ان وضع نظام حوافز جيد يؤدي إلى زيادة:
- A. جودة إنتاج
- B. المبيعات
- C. الأرباح
- D. كل ما سبق

١٣. ينبغي ان يتسم نظام الحوافز ببعض الخصائص من أهمها:
- A. القابلية للقياس
- B. إمكانية التطبيق
- C. الوضوح والبساطة
- D. كل ما سبق

١٤. يقصد بالحوافز المادية المباشرة:
- A. تشمل الأجر الأساسي وملحقاته من أجر إضافي - حوافز إنتاج - علاوة دورية وغيره
- B. تشمل خدمات اجتماعية تقدم للعاملين بالمنظمة مثل التغذية - الإسكان - المواصلات - التنقيف
- C. جميع ما سبق
- D. جميع ما سبق خاطئ

١٥. من الأمثلة على الحوافز المادية المباشرة في الأجور :-
- A. الأجر
- B. الإسكان
- C. الإشراف
- D. المشاركة في الإدارة

١٦. يمر تصميم نظام الحوافز بمراحل منها :
- A. تحديد هدف النظام
- B. دراسة الأداء
- C. تحديد ميزانية الحوافز
- D. جميع ما سبق

٤٩. من أنواع الإختبارات في وظيفة الإختيار :
- .A إختبارات الأداء
 - .B إختبارات الذكاء
 - .C إختبارات الإستعداد والقدرات
 - .D جميع ما سبق

٥٠. يتمثل هذا النوع من المقابلات بأن يقوم المُقابل بوضع الشخص الذي تجري معه المقابلة في وضع المدافع عن طريق توجيه أسئلة إنتقادية أو مثيرة للأعصاب :-
- .A المقابلة الانفعالية
 - .B المقابلة الموجّهة
 - .C المقابلة المقننة أو النموذجية
 - .D المقابلة غير الموجّهة

٤١. عدم اقتناع المسئولين بالإدارة العليا بأهمية وضرورة تخطيط الموارد البشرية ينتج عنها:
A. عدم وجود تخطيط استراتيجي أو انخفاض كفاءته
B. انخفاض الدافع على المبادأة وإحداث التغيير
C. كل ما سبق
D. لاشي مما سبق

٤٢. من مراحل إعداد خطة الموارد البشرية:-
A. التنبؤ
B. وضع الأهداف
C. كل ما سبق
D. لاشي مما سبق

٤٣. يقصد بالاستقطاب في إدارة الموارد البشرية:
A. عملية البحث والحصول على مرشحين محتملين للوظائف وذلك بالعدد المطلوب بالنوعية المرغوبة
B. العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل المتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة
C. محاولة جذب أكفاء الأشخاص للعمل بالمنظمة، واستكشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة.
D. جميع ما سبق

٤٤. نتوقف فعالية الاستقطاب على محاور منها ما يلي:
A. قدرة المنظمة على جذب الافراد المتقدمين
B. قدرة المنظمة على تحديد الاماكن الشاغرة
C. جميع ما سبق
D. لاشي مما سبق

٤٥. من خطوات استقطاب الموارد البشرية في المنظمة :-
A. تخطيط القوى العاملة لتحديد احتياجات المنظمة من الافراد في ضوء خطط الإنتاج والعمل المستقبلية.
B. تعبئة نموذج الاحتياجات الوظيفية من طلبات المديرين لتحديد كمية ونوعية الافراد المطلوبة
C. مراجعة النموذج من قبل إدارة الموارد البشرية و تحديد الوظائف الشاغرة على مستوى الإدارات
D. جميع ما سبق

٤٦. من عيوب الاستقطاب من المصادر الداخلية لدى المنظمة:
A. توافر معلومات في سجلات المنظمة عن المرشحين لشغل الوظائف
B. الاستفادة بخبرات أفراد على دراية كاملة بأعمال وسياسات ولوائح العمل في المنظمة
C. لاشي مما سبق
D. جميع ما سبق

٤٧. وظيفة اختيار وتعيين الموارد البشرية تلي مباشرة وظيفة:-
A. تحليل وتصميم الوظيفة
B. الاستقطاب
C. تخطيط الموارد البشرية
D. ليس مما سبق

٤٨. من الآثار السلبية للاختيار الخاطي لشغل الوظيفة:
A. انخفاض مستويات الأداء في المنظمة
B. ارتفاع معدلات دوران العمل في المنظمة
C. ارتفاع تكاليف الاستقطاب والاختيار
D. جميع ما سبق