

الوحدة الأولى

س١: الإدارة التي تهتم بتطوير القوى العاملة والحفاظ على قدراتها وتأهيلها، هي:

أ- إدارة الإنتاج.

ب- إدارة التسويق.

ج- إدارة الموارد البشرية.

د- إدارة المشتريات .

س٢: مصطلح يطلق على الموارد البشرية التي لها ارتباط بالمنظمة بعقد استخدام دائم، هو:

أ- العاملون.

ب- المستخدمون.

ج- العمال.

د- قوه العمل.

س٣: تهتم إدارة الموارد البشرية في المنظمات من خلال تحفيزها تدريب المورد البشري إلى:

أ- خفض معدل الدوران للعاملين.

ب- تشجيع العاملين على الإبداع والانجاز.

ج- زيادة والاء العاملين للمنظمة.

د- جميع ما ذكر صحيح.

س٤: المرحلة الأولى التي مرت بها تطور إدارة الموارد البشرية هي:

أ- مرحلة العبودية ونظام الرق.

ب- مرحلة الطوائف ومرحلة ارتفاع أهمية الصناعة اليدوية.

ج- مرحلة التصنيع.

د- لا شيء مما ذكر صحيح.

س٥: وقد ساهمت نظرية ومدرسة في تحويل النظرة إلى المورد البشري بمعاملتهم كمورد وليس مجرد مستخدمين، وهو مورد ندرته وأهميته بمدى توفره وأهميته للمنظمة

أ- المنظومة:

- ب- الكلاسيكية.
- ج- البيروقراطية.
- د- السلوكية.

س٦: منظمات يطلق عليها المنظمات الافتراضية virtual organization وهي تعمل على أساس:

- أ- تعمل على أساس الفترة العمل الواحدة داخل موقع العمل.
- ب- تعمل على أساس الفترتين داخل موقع العمل.
- ج- تعمل على أساس الورديات داخل موقع العمل.

د- تستعين بعاملين من مدن ودول أخرى مختلفة دون الحاجة للانتقال إلى موقع العمل.

س٧: ترتبط إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي عادة

أ-بالإدارة العليا

- ب-بالإدارة الوسطى
- ج-بالإدارة الدنيا .
- د-جميع ما ذكر خطأ.

س٨: تقديم النصح والمشورة للمديرين التنفيذيين فيما يتعلق بنشاطات التعيين والتدريب وتقييم الأداء ومنح الأجور والمكافآت والترقيات، هي احد وظائف إدارة الموارد البشرية والتي يطلق عليها:

أ- وظيفة تنمية وتكوين الكفاءات Staff Fuction.

- ب- الوظيفة التنسيقية Coodinative Function.
- ج- الوظيفة التنفيذية A Line Function.
- د-جميع ما ذكر صحيح.

س٩: تحليل الوظائف في المنظمة وتصميمها، هي وظيفة.....
أ- إدارة المستودعات.

ب-الإدارة المالية.

ج-إدارة الإنتاج.

د-إدارة الموارد البشرية.

س١٠: من الاعتبارات الحديثة للموارد البشرية اعتبار وظيفة إدارة الموارد البشرية وظيفة إستراتيجية تتعامل مع أهم موارد المنظمة وتتشابه مع الأهداف والاستراتيجيات العامة لها.

أصح

ب-خطأ

س١١: من اجل إن تساهم الموارد البشرية في نجاح وتفوق المؤسسة يجب أن تكون نادرة أي غير متاحة للمنافسين.

أصح

ب-خطأ

س١٢: يجب إن تركز إدارة الموارد البشرية على العمل الفردي والابتعاد عن العمل الجماعي.

أصح

ب-خطأ

س١٣: الظروف الاقتصادية السائدة من رواج أو كساد وتأثير الأزمات الاقتصادية العالمية على الموارد البشرية،تعتبر من ضمن التحديات إمام إدارة الموارد البشرية.

أصح

ب-خطأ

س١٤: التطور التكنولوجي لم ينتج عنه تغييرات في الهياكل التنظيمية والبناء التنظيمي للمنظمات

أصح

ب-خطأ

س١٥: تشير الأخلاقيات في العمل ethics at work إلى مجموعة المبادئ التي تسيّر سلوك الفرد في المنظمة فتحدّد السلوك المقبول من السلوك غير المقبول.

أ-صح

ب-خطأ

س١٦: لا تختلف الأخلاقيات في العمل بين منظمة وأخرى وبين دولة وأخرى

أ-صح

ب-خطأ

الوحدة الثانية

س١: يمكن تحديد مفهوم الإدارة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وتعريفها بأنها نهج لإدارة الموارد البشرية التي تدعم أهداف المنظمة .

أ. الشاملة

ب. طويلة الأمد

ج. الإستراتيجية

د. جميع ما ذكر

س٢: المنظمة ووحداتها الإدارية، بما فيها إدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص، هي نظام _____ يتأثر ويؤثر في البيئة. لذلك يجب أن يتم إعتبار عوامل البيئة الداخلية والخارجية من خلال دراستها وتحليلها.

أ. مفتوح

ب. مغلق

ج. الكتروني

د. لا شيء مما ذكر

س٣: عندما تتعلق الادارة الاستراتيجية بصياغة وتنفيذ خطة إستراتيجية للموارد البشرية، تكون الإدارة الإستراتيجية على:

أ. مستوى المنظمة ككل

ب. المستوى الوظيفي

ج. المستوى التشغيلي

د. المستوى الفني

س٤: تتطلب الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية أن يكون المدير التنفيذي لإدارة الموارد البشرية _____ استراتيجي مع المديرين التنفيذيين في الأقسام الأخرى في المنظمة.

أ. قائد

ب. مدير

ج. شريك

د. موجه

س٥ : من الأدوار والمهام الرئيسية للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كل مما يلي، ما عدا:

- أ. إنشاء نظام استقطاب فعال يتماشى مع التغيرات في بيئة وسوق العمل.
- ب. وضع نظام اختيار ذو معايير عالية الجودة وصارم لاختيار العناصر النخبوية ذات الأداء العالي والتفكير المبدع
- ج. العمل الدائم على تطوير وتطبيق برامج تدريب شاملة تحقق وجود قوى عاملة ذات أداء عالي

د. النظر للعنصر البشري بأنه تكلفة

س٦: يجب على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية النظر للعاملين في المنظمة على أنهم:

أ. من أصحاب المصالح

- ب. عوامل خارجية
- ج. منافسين
- د. موجهين من قبل نقاباتهم

س٧: من العوامل الرئيسية للبيئة الخارجية للمنظمات كل مما يلي ما عدا:

- أ. العوامل الاقتصادية
- ب. الخصائص الديموغرافية والاجتماعية
- ج. الامكانيات المادية للمنظمة
- د. العوامل القانونية والسياسية

س٨ : يمكن الوقوف على أهمية تحليل البيئة الداخلية للمنظمة في رسم استراتيجية ادارة الموارد البشرية من خلال ما يلي:

أ. تحديد نقاط القوة

- ب. تحديد الفرص
- ج. تحديد التهديدات
- د. لا شيء مما ذكر

س٩: التهديدات الخارجية للمنظمة تضم:

- أ. عناصر القوة في المنظمة والتي تميزها عن غيرها
- ب. نقاط الضعف في المنظمة
- ج. الفرص

د. المخاطر التي يمكن أن تأتي من خارج المنظمة وتتسبب في معوقات لها

س١٠: من أبرز التحديات التي تواجه الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية كل مما يلي، ما عدا:

أ. الثبات النسبي في بيئة منظمات الأعمال

ب. العولمة واستحقاقاتها

ج. التنوع في مزيج القوى العاملة

د. التغيير الكبير والمضطرد في تقنية المعلومات وثورة الإتصالات

س١١: من العناصر التي من شأن القيام بمراجعاتها من قبل ادارة الموارد البشرية أن تحصل المنظمة على إدارة استراتيجية للموارد البشرية ذات فاعلية وكفاءة عالية:

أ. أن تتناسب استراتيجية ادارة الموارد البشرية مع السياق والمناخ التنظيمي واستراتيجية وسياسات المنظمة

ب. أن تتسجم استراتيجية الموارد البشرية مع استراتيجيات الادارات والأقسام الأخرى في المنظمة

ج. وضوح رسالة وغايات وأهداف إدارة الموارد البشرية

جميع ما ذكر

الوحدة الثالثة

س١: للوزارة الحق أن تمتنع عن تجديد رخص العمل متى ما خالف صاحب العمل المعايير الخاصة بتوطين الوظائف، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة.

ب-خاطئة

س٢: رفع نسبة التدريب والتأهيل للموظف السعودي ليصبح على كل صاحب عمل يشغل ٥٠ عاملاً فأكثر أن يؤهل أو يدرّب ما لا يقل عن -----:

أ-١٠%

ب-١٢%

ج-١٥%

د-٢٠%

س٣: زيادة مدة غياب العامل بدون عذر مشروع حتى ----- يوماً خلال السنة التعاقدية متفرقة، و ١٥ يوماً متتالية:

أ-١٥ يوم

ب-٢٠ يوم

ج-٣٠ يوم

د-٣٥ يوم

د- أن تكون متابعة ومراجعة دقيقة للالتزام بالنظام الموضوع للأجور.

س٤: تحسن البيئة القانونية للاستثمار في السعودية من خلال ما يلي عدا واحدة -----:

أ- تحسن البيئة التشريعية والقانونية لتكون أكثر ملاءمة للاستثمار الأجنبي المباشر.

ب- صدور استراتيجية التخصيص عام ١٤٢٣هـ والتي ركزت على القضايا الأساسية التي يجب معالجتها خلال عمليات التخصيص .

ج- إيجاد البيئة النظامية المناسبة للاستثمار الخاص للعمل بكفاءة وفعالية، لمواجهة التحديات والمنافسة الإقليمية والدولية.

د- إلغاء ميزات و ضمانات وإعفاءات ضريبية متعددة يتمتع بها المشروع الاستثماري.

س٥: الهيئة العامة للاستثمار مستقلة وترتبط مباشرة بالمجلس الاقتصادي الأعلى، وتختص
بالعناية بشؤون الاستثمار في السعودية، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة

ب-خاطئة

س٦: زيادة الضرائب على المشروعات الاستثمارية يزيد من الاستثمار ، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة

ب-خاطئة

س٧: تعتمد الجامعات السعودية مبدأ تكافؤ----- في ابتعاثاتها:

أ- الفرص

ب- الدرجات

ج- العمر

د- العلم

س٨: قيام جميع المؤسسات والهيئات العامة والصناديق ذات اللوائح الخاصة وعموم الجهات
الحكومية التي لديها بنود للتوظيف بوضع أسس ومعايير لشغل وظائفها والإعلان عنها، ما
يحقق معايير الجدارة في العمل وتكافؤ الفرص والتنافس بين المتقدمين، تحقق مبدأ تكافؤ
الفرص والتنافس بين المتقدمين، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة

ب-خاطئة

س٩: برنامج جدارة ١ و ٢ و ٣ و ٤ ، يساعد في بناء قاعدة بيانات توضح اعداد الباحثين
عن وظائف ومواصفاتهم، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة

ب-خاطئة

س١٠: تم ارساء مبدأ المساواة وعدم التمييز وإتاحة الفرص للمرأة والتعزيز من تواجدها في
جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية لتشارك في مسيرة التنمية، هذه الجملة -----
:

أ-صحيحة

ب-خاطئة

س١١: ان دور المرأة الفاعل في المشاركة ببناء المجتمع جنباً إلى جنب مع الرجل؛ يعتبر ركيزة في مبدأ «تكافؤ الفرص» بين الجنسين ، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة.

ب-خاطئة

س١٢: أنّ الفرص بين الجنسين ليس من المناسب أن تكون متكافئة في المحيط الاجتماعي، والاختلاف بينهما اختلاف تكامل وتنوع، وهذا ما تؤكد عليه الثقافة والتعاليم الإسلامية، مشيراً إلى أن الاختلاف النوعي بينهما يترتب عليه اختلاف في الوظائف والأدوار هذه الجملة -----:

أ-صحيحة.

ب-خاطئة

س١٣: قامت وزارة الخدمة المدنية في تنفيذ استراتيجية متكاملة لتطوير انظمة الخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية بما يتوافق مع التطورات التي تشهدها المملكة العربية السعودية في كافة المجالات، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة.

ب-خاطئة

س١٤: اتبعت الوزارة احدث الطرق الكمية العالمية في التصنيف وهي طريقة العوامل والنقاط بما يضمن تقييم الوظيفة العامة وفق أسس علمية ويحقق رفع مستوى الكفاءة الوظيفية ويضمن شغل الوظيفة بكوادر مؤهلة تلبى احتياجات الجهات وتحقق أهدافها وبما يضمن تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص وتحقيق مبدأ الجدارة الذي نص عليها نظام الخدمة المدنية، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة.

ب-خاطئة

س١٥: تم ابتكار قاعدة بيانات رقمية تحتوي على دليل تصنيف الوظائف في الخدمة المدنية ، تهدف الى توفير التصنيف الرقمي حيث تترابط اجزائه ويتيح الربط الالكتروني مع البرامج التقنية الاخرى ،ونشره على البوابة الالكترونية للوزارة وتوفير محرك بحث متقدم يتيح للمستفيدين الحصول على المعلومة بسهولة وسرعة ودقة كبير ، هذه الجملة -----:

أ-صحيحة.

ب-خاطئة

الوحدة الخامسة

س١: العملية التي تهدف إلى تقدير احتياجات المنظمة من الأيدي العاملة هي:
أ. تخطيط الموارد البشرية ب. تدريب الموارد البشرية ج. الاستقطاب
د. الاختيار

س٢: من خصائص عملية تخطيط الموارد البشرية ما يلي ما عدا :
أ. مستقبلية ب. تتضمن التنبؤ ج. دورية **د. تتعلق بالحاضر**

س٣: من أهم المشكلات التي تنشأ عن غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية ما يلي ما عدا :
أ. التوافق بين الاحتياجات من العمالة وما هو معروض منها
ب. ارتفاع التكلفة
ج. انخفاض الطاقة الانتاجية
د. اضطراب الاداء

س٤: من البيانات الخارجية اللازمة لعملية تخطيط الموارد البشرية كل ما يلي ما عدا :
أ. التطور التقني
ب. معدل دوران العمل
ج. وضع الشركات المنافسة
د. أفضليات العمل

س٥: من أهم البيانات اللازمة لتخطيط الموارد البشرية ما يلي :
أ. بيانات عن الانتاج
ب. بيانات عن العاملين
ج. بيانات عن المنافسين
د. أ ، ب معاً

س٦: تتمثل أولى خطوات تخطيط الموارد البشرية في :
أ. التنبؤ بالتغيرات المحتملة للعمالة وللأعمال في فترة الخطة.
ب- التوفيق بين ما تحتاجه المنظمة في فترة الخطة وما هو متوفر حالياً من العاملين.
ج. دراسة الموقف الحالي للقوى العاملة .
د. جميع ما سبق .

س٧: يتكون من قائمة بأسماء الموظفين الحاليين في المنظمة وتحتوي على
معلومات تفصيلية عن كل موظف :
أ. خرائط الاحلال
ب. مخزون المهارات
ج. تحليل عبء العمل
د. سلاسل ماركوف

س٨: يمكن حساب الطلب المتوقع على القوى العاملة بالمعادلة التالية :

أ. الأفراد المتاحين فعلا في قوة العمل

(+) الإضافات المتوقعة نتيجة للترقيات والتدريب والعودة من البعثات

(-) الأعداد المحتمل أن تترك العمل

ب. الأفراد المتاحين فعلا في قوة العمل

(-) الإضافات المتوقعة نتيجة للترقيات والتدريب والعودة من البعثات

(+) الأعداد المحتمل أن تترك العمل

ج. الأفراد المتاحين فعلا في قوة العمل

(+) الإضافات المتوقعة نتيجة للترقيات والتدريب والعودة من البعثات

(+) الأعداد المحتمل أن تترك العمل

د. لاشيء مما سبق .

س٩: من الأساليب المستخدمة في تخطيط الموارد البشرية ما يلي ما عدا :

ب. اسلوب الانحدار

أ. خرائط الاحلال

د. الاسلوب المباشر

ج. سلاسل ماركوف

س١٠: تمثل عملية تخطيط الموارد البشرية جسرا لسد الفجوة بين جانبي العرض والطلب على الموارد البشرية :

ب. العبارة خاطئة

أ. العبارة صحيحة

د. لاشيء مما سبق

ج. لا اعرف

س١١: اذا علمت أن معدلات أداء قسم الحسابات الجارية معبر عنها بعدد العملاء في مصرف الراجحي خلال عام ٢٠١٢ كانت كالتالي : (محمد ٩٥٥ ، علي ١٢٧٧ ، رضوى ١٤٣٥ ، عبدالله ١٣١٠) ، أداء الأربعموظفين عن عام ٢٠١١ = ٦٤٣٢ ، ومن المتوقع أن يصل عدد العملاء سنويا في عام ٢٠١٣ م كانت ١٢٢٠٠ عميل . فان عدد الأفراد اللازمين خلال عام ٢٠١٣ م هو :

ب. ستة افراد

أ. خمسة افراد

د. ثمانية افراد

ج. سبعة افراد

س١٢: بفرض أن الزيادة السنوية في حجم العمالة هي بمعدل ٥% فإذا كان عدد الموظفين ١٠٠ موظف عام ٢٠١١، وأصبح ١٠٥ موظف عام ٢٠١٢. فان عدد الأفراد اللازمين خلال عام ٢٠١٣م هو :

ب. ١١١

أ. ١٠٥

د. ١١٥

ج. ١٠٠

س١٣: إذا كان متوسط حجم العمل الشهري : ٢٤٠٠٠ وحدة ، الوقت اللازم لإنجاز الوحدة : ٢ دقيقة، متوسط ساعات العمل الشهري للموظف ٢٠٠ ساعة . فان عدد الموظفين المطلوب هو :

د. اربعة

ج. سبعة افراد

ب. ستة افراد

أ. خمسة افراد

افراد

س١٤: في السؤال الخامس بفرض أن حجم العمل أرتفع إلى ٣٠٠٠٠ وحدة شهريا . فان عدد الموظفين المطلوب هو :

ب. ستة افراد

أ. خمسة افراد

د. اربعة افراد

ج. سبعة افراد

الوحدة السادسة

س ١: الخطوة التي تلي عملية الاستقطاب هي:
أ- المقابله

ب- الاختيار

ج- جمع المعلومات

د- التعيين

س ٢: تعود اهمية الاختيار للاسباب التالية:

أ- بسبب الحاجة للموظف

ب- توفر شاغر وظيفي

ج- لان توظيف الموظف يكلف كثيرا

د- لا شي مما سبق

س ٣: تبدء خطوات عملية التقييم بـ :

أ- جمع المعلومات

ب- اجراء الاختبار

ج- اختيار الاختبار

د- تحليل الوظيفة

س ٤: المفهوم الذي يعني ان الاختبار يمثل عينة عادلة لمحتوى ومتطلبات الوظيفة:

أ- صدق المعيار

ب- صدق المحتوى

ج- صدق المؤشر

د- لا شي مما ذكر

س ٥. من الاعتبارات التي يجب اتباعها عند تطبيق القوانين الخاصة بالاختبارات:

أ- توفر كل ما يتعلق بالنجاح والفسل في المهنة (صحة الاختبار)

ب- اثبات ان هذه الاختبارات لا تتحيز بشكل غير عادل ضد الاقليات

ج- مراعاة توفر ادوات الاختبار الصحيحة

د- جميع ما ذكر

س ٦. ينص معيار الجمعية السيكولوجية الامريكية للخاضعين للاختبارات بان:

أ- لهم الحق في سرية نتائج الاختبارات وتوفر الخصوصية

- ب- ليس لهم الحق في ان معرفة الاشخاص المؤهلين لتفسير مجموع النقاط
- ج- العدالة ليست ضرورية لكل الخاضعين للاختبار
- د- اتباع اجراءات الاختبار الجيدة تكون بدون منح وقت كاف للاختبار

س٧: اي من الآتي ليس من شروط والمبادئ الاساسية التي يجب اخذها في الاعتبار عند اعداد الاختبارات:

- أ- ان يكون محتوى الاختبار يمثل طبيعة الوظيفة الشاغرة
- ب- ان يتصف الاختبار بالثبات والوثوقية
- ج- ان يتصف الاختبار بالمصادقية

د- تنوع اساليب وادوات الاختبار

س٨: تقيس اختبارات القدرات المعرفية:

- أ- القدرات الفنية
- ب- اختبارات الذكاء

ج- ب + د

د- اختبارات القدرات العقلية الخاصة

س٩: من اساليب التاكيد من صحة بيانات المتقدم:

أ- اخضاع المتقدم للاختبار الصحي

ب- فحص التاريخ الوظيفي

- ج- الرقابة الذاتية
- د- المتابعة الاعلامية

الوحدة السابعة

س١: من خصائص التدريب وسماته أنه كل ما يلي ما عدا:

أ. عملية مستمرة

ب. غاية بحد ذاته

ج. جهد مخطط

د. جهد مقصود

س٢: من عناصر التدريب:

أ. المنافسون

ب. الموردون

ج. المدربون

د. مسؤول الشؤون القانونية

س٣: يطلق على المؤثرات المحيطة بمكان وعملية التدريب مصطلح:

أ. التغذية الراجعة

ب. الكفاءة التدريبية

ج. بيئة التدريب

د. فاعلية التدريب

س٤: من العوامل إلى إبراز دور التدريب وزيادة أهميته في العصر الحديث:

أ. التطور الهائل في التكنولوجيا والصناعات

ب. التغيير المتسارع في تقنية المعلومات.

ج. ازدياد دور النقابات

د. جميع ما ذكر

س٥: من فوائد التدريب _____ حيث يتم ذلك من خلال معرفة الموظف كيف

يؤدي عمله بإتقان ويستغل كامل جهده ومعارفه وذلك من خلال ما تلقاه في التدريب.

أ. الحد من إهدار الجهد والوقت

ب. الرضا الوظيفي

ج. التكامل الإقتصادي

د. ازدياد المنافسة

س٦: من تصنيفات التدريب حسب _____ التدريب في مراحل العمل الأولى.

أ. الهدف

ب. مرحلة التدريب

ج. المستوى

د. المكان

س٧: تصنيف التدريب على أساس التدريب من قبل مدربين من داخل المنظمة أو التدريب من قبل وكالات متخصصة يقوم على أساس التصنيف بحسب:

أ. الهدف من التدريب

ب. جهة التدريب

ج. المدة الزمنية للتدريب

د. جميع ما ذكر

س٨: من معوقات التدريب كل مما يلي ما عدا:

أ. عدم توافر الإمكانيات المادية والمالية اللازمة لدى المنظمة

ب. وجود الدافعية لدى الموظفين للتدريب

ج. عدم وضوح الهدف والغاية من التدريب

د. عدم التزام الدارة العليا في دعم العملية التدريبية

س٩: من عوامل التدريب الناجح والفعال _____ والتت تعني صميم وتنفيذ برامج التدريب بحيث تتناسب مع أي طارئ يحدث أثناء التدريب.

أ. المرونة

ب. وضوح الأهداف

ج. حشد الامكانيات اللازمة للتدريب

د. دعم الإدارة العليا للتدريب

س١٠: الإستعانة بالمدرّبين المؤهلين والمتخصصين هو من:

أ. معوقات التدريب

ب. عوامل نجاح التدريب

ج. العوامل البيئية للتدريب

لا شيء مما ذكر

الوحدة الثامنة

س١: يمكن تعريف الأداء بأنه "انعكاس لقدرة المنظمة على تحقيق الكفاءة و الفاعلية و التعلم عند استخدامها لمواردها المادية و البشرية المتاحة لتحقيق أهدافها".

أ- نعم.

ب- لا.

س٢: تتميز إداربأنها:ء بأنها :

أ- عملية تقوم بالتطوير والتقييم بشكل مستمر.

ب- تتعامل مع سلوك الموظفين وليس مع شخصياتهم.

ج- تحول الأداء من دورة العمل الروتينية إلى انجاز أهداف مرسومة واضحة تقوم بكتابتها وتوضيحها وتحديدتها للعاملين.

د-جميع ما ذكر صحيح.

س٣: إن من عوامل نجاح المنظمة هي قيم يشترك فيها العاملون في المنظمة، ومن أهمها: روح الفريق، خدمة العملاء، الرغبة في التحسين المستمر

أ-تشجيع العمل الفردي.

ب-عدم الرغبة في التحسين المستمر.

ج-العمل بروح الفريق.

د-لا شيء مما ذكر صحيح.

س٤: معيار الأداء هو بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عمله المطلوب.

أ-نعم.

ب-لا.

س٥: من فوائد معايير الأداء.

أ-إن تحديد أهداف معينة لمهمة ما سوف يرفع من مستوى الأداء .

ب-الأهداف ذات الصعوبة المقبولة وغير المعقدة والتي يمكن تحقيقها ترفع من مستوى الأداء.

ج-التزام المرؤوسين في عملية وضع المعايير يعني الالتزام بتحقيق الأهداف المرجوة.

د-جميع ما سبق ذكره صحيح.

س٦: الأمور الواجب توافرها في التغذية العكسية اختيار الوقت المناسب:

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س٧: تختلف مجالات قياس الأداء و مؤشراتته تبعاً لأهداف المنظمات و طبيعة نشاطها و توجهاتها الإستراتيجية.

أ-نعم.

ب-لا.

س٨: ويقصد بالمنظمة الموجهة نحو الزبون أن لا يشارك الزبائن في اتخاذ القرارات الهامة التي تؤثر فيهم بدرجة كبيرة

أ-نعم.

ب-لا.

س٩: يشير إلى التغييرات في هيكل المنظمة. أو في العمليات الإدارية التي تضم كادر العمل لتخصيص الموارد، بناء المهام، والسياسات والمكافآت. هو عبارة عن

أ- الإبداع الاضافي.

ب-الإبداع الإداري.

ج-الإبداع التقني.

د-جميع ما سبق ذكره صحيح.

س ١٠: الخطة الأولى من خطوات تقييم الأداء هي:

أ- مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير.

ب- وضع معايير الأداء.

ج- إبلاغ العاملين بالمعايير.

د- اقتراحات تحسين الأداء.

س ١١: من خلال يقوم المقيم بموجبالبسيط فرد من المجموعة التي يقوم بتقييمها مع الأفراد الآخرين وفي النهاية يقوم المقيم بالاحتساب عدد المرات التي يكون فيها الفرد أفضل من الآخرين

أ- طريقة الوقائع الحرجة.

ب- طريقة المقارنة الثنائية

ج- طريقة التقرير المكتوب

د- طريقة الترتيب البسيط

س ١٢: طريقة قياس التقييم البياني هي من الطرق التقليدية في التقييم.

أ- صحيح.

ب- خطأ.

س ١٣: يقوم مدخل الإدارة في الأهداف على أساس تقييم المرؤوسين بناء على قدراتهم إلى الوصول إلى الأهداف إلي وضعوها هم أو شاركوا في وضعها:

أ- صحيح

ب- خطأ

س ١٤: المقصود بتأثير الهالة على قرار المقيم هو التوصل إلى الحكم الكلي اعتماداً على سمة واحدة

أ- صحيح

ب- خطأ

س١٥: إن عدم توفر الوقت الكافي لدى المشرف أو المدير الذي يقوم لا يؤثر في عملية
دقة تقييم الموظف.

أ-صح

ب-خطأ

الوحدة التاسعة

س١: يقصد بتطوير الموارد البشرية" الجهد المخطط والمستمر الذي تمارسه الإدارة من اجل تحسين مستوى اداء العاملين واداء المنظمة

أ-صحيح.

ب- خطأ.

س٢: التطوير نشاط واسع،حتى تهتم به المنظمة لا بد توفر عوامل تساعد على ذلك:

أ-التحديث الذي يتطلب تحديد مؤهلات العاملين.

ب-ادارة عليا مقتنعة بالنشاط وباهميته.

ج-توفر المعرفة والمختصين حول التطوير وتصميم برنامج له.

د- جميع ما ذكر صحيح.

س٣: التطوير نشاط غير مهم للمنظمات التي تعمل في مجال يستدعي معارف وتكنولوجيا .

أ- صحيح.

ب-خطأ

س٤: فيما يلي الاجزاء والعناصر التي يجب توفرها في أي برنامج تطوير:

أ-الاهداف النهائية للبرنامج.

ب-المشاركون في البرنامج.

ج-مدة البرنامج.

د-جميع ما ذكر صحيح.

س٥: من الاساليب الشائعة في التطوير المناقلة والمداوره في الوظائف:

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س٦: التسجيل في برامج دراسة اكاڤمفة نظامفة لا تعتبر من ضمن برامج التطوفر للمنظمات.

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س٧: تعتبر مهمة التخطيط لقوة العمل إحدى المهمات الرئفسفة لإدارة شؤون الأفراد.

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س٨: فلعب التدرفب ءورا ءفوففا فف تنمية مهارات وسلوكفات الأفراد لغافيات رفع الأداء وءءسففه

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س٩: من اجل فزافة الفرص لنءاء ءطط المنظمة التطوفرفة، ففءب الابعاء عن مشاركة العاملفن ففها.

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س١٠: تعمل إدارة منظمة التعلم على بءل الءهوء المتواصلة والمستمرة فف تعلفم الموارء البشرفة ففها والسعف فءو تقاسم المعرفة، وءلك فف سبفل ءءسفن ءوءة منءءاتها وءءقق رضا العملاء لءفها.

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س١١: من ءصائف المنظمات المتعلمة ءدم ءءءفب الابعاء وءءربة وءءمل المءاطر.

أ-صحيح.

ب-خطأ.

س١٢: إن توفر القاعدة الاساسيه للتعلم يدفع الموظفين نحو البحث الذاتي عن تحقيق مقاصد المنظمة وذلك عن طريق فهمهم وادراكهم لقيم المنظمة واستراتيجاتها.

أصح

ب-خطأ

الوحدة الحادية عشر

س ١: جميع اشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الملموسة التي يتلقاها الموظف كجزء من علاقته بالعمل تسمى :-

أ-نظام الاجور.

ب-نظام الادارة

ج-نظام الارباح

د-نظام المرتبات

س ٢: من أهم من اشار الى علاقة المال في تحفيز وتشجيع الموظفين والذي اثبت الارتباط بين التحفيز و تزايد معدلات اداء الافراد عن المعدلات المعيارية الموضوعه من قبل منظمة الاعمال وكانت دراساته تصب في التوصل الى اقصى الطاقات عند العاملين بهدف زيادة الانتاجية للمنظمة:

أ-هنري فاييل

ب- فريدريك تايلور

ج-التون مايو

د-ليليان جلبرت

س ٣: الارتباط بين التحفيز و تزايد معدلات اداء الافراد عن المعدلات المعيارية الموضوعه من قبل منظمة الاعمال تمثل علاقة المال في تحفيز وتشجيع الموظفين، هذه الجملة -----:

أ-صائبة

ب-خاطئة

س 4: من الأهداف النمطية لبرامج الاجور ما يلي عدا واحدة -----:
أ- المساعدة على استقطاب الموظف ذو المواصفات المطلوبة للعمل في المنظمة.
ب- المساعدة في تحقيق المكانة التنافسية للمنظمة.
ج- ربط برنامج الاجور بالوقت والتكلفة، وكذلك بموارد المنظمة واولوياتها.

د- الرقابة

س5: من الأهداف النمطية لبرامج الأجور ما يلي عدا واحدة -----:
أ- المساعدة على استقطاب الموظف ذو المواصفات المطلوبة للعمل في المنظمة.
ب- المساعدة في تحقيق المكانة التنافسية للمنظمة.

ج- التنظيم.

د- يلعب برنامج الأجور دوراً ايجابياً في تحفيز العاملين على الأداء بأفضل طاقاتهم وتحسين مهاراتهم وقدراتهم.

س6: من الأهداف النمطية لبرامج الأجور ما يلي عدا واحدة -----:
أ- يمد برنامج الأجور العاملين بالفرصة لتحقيق طموحاتهم داخل إطار من القبول والعدالة والمساواة.
ب- المساعدة في تحقيق المكانة التنافسية للمنظمة.
ج- ربط برنامج الأجور بالوقت والتكلفة، وكذلك بموارد المنظمة وأولوياتها.

د- القيادة

س7: يمر نظام تصميم الأجور بالمراحل بالنقاط التالية، عدا واحدة -----:

أ- تخطيط تصميم النظام
ب- اختيار طريقة تقييم الوظائف المناسبة من خلال طرق الترتيب أو الدرجات أو مقارنة العوامل المتعلقة بالوظيفة
ج- تنفيذ عملية التقييم استناداً على الخطة الموضوعية.

د- مستوى صعوبة الوظيفة

س8: يتم تحديد الأجور بناء على العوامل التالية، عدا واحدة -----:

أ- العوامل الاقتصادية

ب-العوامل الادارية

ج- العوامل الاخلاقية

د-لا شيء مما ذكر صحيح

س9: اغلب منظمات الأعمال تستخدم المعايير الأتية لتحديد الأجور، عدا واحدة :

أ- الأداء

ب- الجهد

ج-المهارات الجسدية

د- المؤهل العلمي والخبرة

س10: الطريقة التي تعد من اقدم الطرق المستخدمة في التحفيز وتتخلص في أن ما يحصل عليه العامل من عوائد ترتبط بشكل مباشر بمستوى انتاجيته، حيث يتقاضى معدل اجر عن كل قطعة ينتجها، تسمى -----:

أ- طريقة العمولة

ب- طريقة الرؤية البحثية

ج- الطريقة المركبة

د- طريقة أجر القطعة

س11: الطريقة التي تستخدم في معظم منظمات الأعمال والتي تجمع بين طريقي المرتب والعمولة ،حيث أن من الممكن تقسيم أجر رجل البيع الى ٨٠% مرتب أساسي و ٢٠% علاوة من نسب العمولات ، تسمى -----:

أ- طريقة العمولة

ب- طريقة الرؤية البحثية

ج- الطريقة المركبة

د- طريقة أجر القطعة

س12: الزيادة في المرتب التي يحصل عليها الموظف بسبب ارتفاع مستوى أدائه. والتي تختلف عن المكافئات في انها تصبح جزء من المرتب الاساسي، تسمى -----:

أ- طريقة العمولة

ب- استخدام أجر الجدارة كحافز

ج- نظم سداد الأجر المتغير

د- طريقة أجر القطعة

س13: من خصائص نظام الأجر الفعّال ما يلي عدا واحدة ----:

- أ= أن يكون نظام الأجر واضحاً للعاملين.
- ب- أن يرتبط نظام الأجر بشكل مباشر بالانتاجية ومدى التقدم والنمو في أعمال منظمة الاعمال والنتائج التي تحقّقها.
- ج- أن لا يكون نظام الأجر تنافسياً.
- د- أن يتحدد بفترة زمنية واضحة.

س14: من خصائص نظام الأجر الفعّال ما يلي عدا واحدة ----:

- أ= أن يكون نظام الأجر غير واضحاً للعاملين.
- ب- أن يرتبط نظام الأجر بشكل مباشر بالانتاجية ومدى التقدم والنمو في أعمال منظمة الاعمال والنتائج التي تحقّقها.
- ج- أن يتحدد بفترة زمنية واضحة.
- د- أن يستند الى مجموعة من المعايير العادلة والمحفزة على العمل والالتزام والانتاج.

س15: من خصائص نظام الأجر الفعّال ما يلي عدا واحدة ----:

- أ- أن يرتبط نظام الأجر بشكل مباشر بالانتاجية ومدى التقدم والنمو في أعمال منظمة الاعمال والنتائج التي تحقّقها.
- ب- أن يكون نظام الأجر تنافسياً.
- ج- أن لا يتحدد بفترة زمنية واضحة.
- د- أن تكون متابعة ومراجعة دقيقة للالتزام بالنظام الموضوع للأجر.

الوحدة الثانية عشر

س١: تصنف المنافع الى مجموعتين هما منافع :
أ. مالية وخدمات اجتماعية ب. مادية ونقدية ج. مادية وفنية د. لا شيء مما سبق

س٢: تمثل المنافع والخدمات نوعا من التعويضات التي تمنحها المنظمة للموظفين بشكل تطوعي أو إلزامي :
أ. المباشرة ب. غير المباشرة ج. الدورية د. الفورية

س٣: من اهداف تصميم برنامج المنافع في المنظمات ما يلي ما عدا :
أ. زيادة القدرة على المنافسة ب. اقتصادية البرنامج
ج. زيادة التوافق د. زيادة الولاء

س٤: تتمثل اسباب ومبررات تقديم برنامج المنافع في المنظمات فيما يلي :
أ. الرعاية الابوية ب. اداة استقطاب فعالة للكفاءات
ج. الكفاءة التنظيمية د. جميع ما سبق

س٥: تتضمن الخيارات الاستراتيجية فى تصميم برنامج المنافع في المنظمات ما يلي ما عدا :
أ. المنافسة ب. الالتزام بالأنظمة والتشريعات
ج. الرعاية الابوية د. الاتصالات الحكومية

س٦: تتكون مبادئ تصميم برنامج المنافع في المنظمات من المبادئ التالية :
أ. تحقيق اهداف جماعية ب. تحسين الانتاجية وجودة العمل
ج. اشباع الحاجات الحالية والمستقبلية للموظفين د. جميع ما سبق

س٧ : تتعلق الحوافز بشكل مباشر بالانتماء الى العمل أو الوظيفة الموجودة :

- أ. الداخلية
ب. الخارجية
ج. المالية
د. أ ، ب معاً

س٨: من انواع الحوافز الخارجية ما يلي :

- أ. المزايا الاضافية
ب. الترقيات الوظيفية
ج. المالية
د. جميع ما سبق

س٩: من أمثلة منافع الموظفين ما بعد التوظيف في المنظمة ما يلي ما عدا :

- أ. العناية الطبية
ب. الاجازات السنوية والمرضية
ج. التأمين على الحياة
د. رواتب التقاعد

س١٠: من أنواع برامج منافع الموظفين ما يلي ما عدا :

- أ. الشراء بالأسعار المنخفضة
ب. مدفوعات الاجازات والعطلات
ج. مكافآت الاقتراحات البناءة
د. علاوات التقاعد

س١١ : تشمل برامج الخدمات الاجتماعية المقدمة للموظفين الانواع التالية :

- أ. الشراء بالأسعار المنخفضة
ب. النوادي الرياضية والثقافية
ج. الاسكان والانتقالات والتعليم
د. جميع ما سبق

س١٢: هناك مجموعة من الاعتبارات يجب اخذها في الحسبان عند إدارة منافع الموظّفين من اهمها ما يلي :

- أ. معرفة الموظفين وضع المنافع في حاله الانفصال
ب. شرح المنافع بوضوح وشفافية
ج. التأكد إذا ما كانت المنافع مخصصة من الضرائب
د. جميع ما سبق

الوحدة الثالثة عشر

- س١: من التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية عند العمل في المجال الدولي:
أ- توحيد الانظمة والقوانين في جميع الدول
ب- تطبيق استراتيجيه موحده
ج- **تنمية وتطوير مهارات الموظفين على اساس دولي**
د- جميع ما ذكر

- س٢: التالية هي الامور الذي يجب اخذها بعين الاعتبار عند التعامل مع مشاكل تعيين الموظفين في الفروع الخارجية، عدا واحده:
أ- تقدير وتحديد تكلفة ارسال موظف للخارج وتكلفة افراد اسرته
ب- الدقة في خطابات التعيين وذلك بتحديد شروط ومؤهلات الوظيفة
ج- اليه نظام المكافات
د- **مدة البقاء في الفروع الخارجية**

- س٣: تتمتع المنظمات التي تعمل داخل حدود الولايات المتحدة بميزة:
أ- التماثل الجغرافي والقانوني
ب- **التماثل الثقافي والبيئي**
ج- التماثل الاقتصادي والجغرافي
د- التماثل الاجتماعي والقانوني

- س٤: تتمثل عوامل الاختلافات بين الدول على الموارد البشرية بـ:
أ- العوامل الاقتصادية
ب- العوامل الخاصة بتكلفة العماله
ج- العوامل الاقتصادية
د- **جميع ما سبق**

س٥. من وجهة نظر المدراء اليابانيون فان من اسباب الفشل الاكثر اهمية للعمل في الخارج هو:

أ- **عدم القدرة على تحمل المسئوليات الكبيرة للعمل بالخارج.**

ب- عدم قدرة المرافقين على التكيف

ج- مستوى الاجور مقارنة مع حجم العمل

د- انخفاض القدرات الفنية.

س٦. من الاسباب المقنعة التي يكمن ورائها الاعتماد على تعيين المدراء المحليين بدلا من الدولة الام ما يلي:

أ- المدراء المحليين اكثر التزاما

ب- التخلص من الضرائب الاضافية

ج- تكلفة ابناء الدوله الام مرتفعة مقارنة مع ابناء الدولة المضيفة.

د- لا شيء مما ذكر

س٧: يتم صيانة الموارد البشرية على النطاق الدولي من خلال:

أ- نمط الادارة المتبع

ب- صياغة الاستراتيجيات

ج- نوع الهيكل التنظيمي

د- تهيئة وتدريب الموظفين

س٨: ان وضع نظام للمكافآت بشكل متوازن يراعي الاختلافات في مستوى الاجور بين الدول يعمل على:

أ- زيادة معدل البطالة

ب- التقليل من خطر الاحساس بعدم العدالة في الاجور

ج- تحديد الاهداف السنوية

د- زيادة الحصة السوقية

س٩: تتمثل اهم الاختلافات في علاقات العمل بين دول اوروبا والولايات المتحدة بما يلي عدا واحد:

أ- مشاركة العاملين

ب- الهيكل التنظيمي

ج- معالجة وتسوية الشكاوى

د- عقود العمل والادارة