

4
5
6
7
8
9
10
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
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

أول وظائف العساية الادارية هي التوجيه والتخطيط والتنظيم والتدريب وهو اول قرار يجب ان يصدره مدير الموارد البشرية عند اجراء عملية تحليل الوظائف. تعتبر العواصم من اهم مبررات التطوير التنظيمي. النهيئة الميدانية تؤدي الى ارتفاع تكلفة بداية العمل. الطريقة الفعالة الوحيدة للنهيئة الميدانية هي الافلام التسجيلية. لم يهتم المنظور الاسلامي في الادارة بتفويض السلطة وتحمل المسؤولية. معرفة اهداف وفلسفة ادارة الموارد البشرية للمنظمة هي العنصر بمعرفة الاسلوب الاداري الذي سوف تتبعه ادارة الموارد البشرية في الهدف من التنظيم هو التاكيد من ان العمل الذي تم او يتم تنفيذه يسير وفق الاهداف والخطط المطلوبة. يتناول التدريب زيادة المعرفة الانسانية في شتى الحقول ويتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الاجل. يقتصر التدريب على الموظف الجديد حيث يحتاج اليه لضمان اقله للوظيفة الجديدة المكلف بها ولزيادة مهارته. يكون موقع مدير عام الموارد البشرية في الادارة العليا مثل الادارات الادارية الاخرى في المنظمة. يمكن تصنيف المهارات اللازمة لعمل المديرين في ادارة الموارد البشرية الى اربع اقسام. يوجد ارتباط بين اهداف المنظمة واهداف ادارة الموارد البشرية. الادارة الاستراتيجية ادارة استثمارية مساعدة تلزم برغبة الادارات الاخرى وتقدم لها المشورة. ادارة الموارد البشرية تتعامل مع الانسان على انه كيان مستقل وليس تابع، له توقعات و مطالب. اول خطوات تخطيط الاحتياجات التدريبية تقدير العمالة المطلوبة. تتوحد اهداف التدريب والتنمية الادارية. تجرية هوثرون من اشهر التجارب التي تركز على العامل المنتج وتتعامل معه على اعتباره آلة بيولوجية (رجل آلي) والزم من دون اخذ اعتبارات للنواحي الانسانية. التحقق من صحة سلامة عمليات الاستقطاب والاختيار احد اهداف البحث العملي. التحول من مفهوم ادارة الافراد الى ادارة الموارد البشرية جاء لتحقيق اهداف المنظمة الاقتصادية والادارية والاجتماعية. تركز طرق التنمية الادارية على زيادة المهارات الفكرية. تظهر اهمية ادارة الموارد البشرية من خلال اختيار العاملين بكفاءة وفاعلية الامر الذي يؤدي الى نجاح المنظمة ويحقق تعتبر طريقة التدرج البياني هي الأكثر شيوعا واستخداما وسهولة من بين طرق تقويم الأداء. تعتبر فترة التدريب اطول من فترة التنمية الادارية. لتعويض يتضمن توفير فرص التوافق بين العاملين والمنظمة من اجل تحقيق جميع الاهداف على مستوى تنصر التنمية الادارية على فنة الادارات العليا. حصر التنمية الادارية للمديرين في التدريب بان يكونو على رأس العمل. حصر خطة عمل ادارة الموارد البشرية في المنظمة ضمن اطار نشاطات الموارد البشرية. لية تحليل الوظائف هي مجموعة من الاجراءات الخاصة لتحديد طبيعة الوظيفة. اهداف الموارد البشرية على مستوى الفرد تحقيق الانتماء والولاء. خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية عدم تقدير العمالة المطلوبة. مفهوم تحليل الوظائف على جمع الحقائق عن متطلبات كل وظيفة يقوم الافراد بادائها. التطوير الاداري بانه العملية المنظمة والمستمرة والتي يتم من خلالها تزويد المديرين الحاليين فة والمهارات والقدرات اللازمة.



السؤال الثاني: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.

41	يعتبر من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية. أ- مواجهة العجز والفائض ب- تنظيم الموارد البشرية ج- التقويم د- التوجيه.
42	المقابلة التي يكون من بينها مندوبا عن الجهة تنتمي إليها الوظيفة الشاغرة هي: أ- المقابلة المقتننه ب- المقابلة الموقفيه ج- المقابلة المجهده د- المقابلة المتلاحقه.
43	المقابلة التي تركز على توقعات تصرفات الشخص في المستقبل هي: أ- المقابلة المقتننه ب- المقابلة الموقفيه ج- المقابلة المجهده د- المقابلة المتلاحقه.
44	ليس من طرق التهيئة المبدئية: أ- الكتب والنشرات وأدلة العمل ب- الأفلام التسجيليه ج- جولة على مباني ومنشآت المنظمه د- المقابلة المتلاحقه.
45	لا يظهر التدريب في أ- التدوير الوظيفي ب- التوسيع الوظيفي ج- جولة على مباني ومنشآت المنظمه د- جولة على المنافسين
46	حدد رودجر قائمه مقترحه بجوانب المقابلة تتضمن التالي ما عدا: أ- الذكاء العام ب- الهوايات ج- السمات الشخصية د- القدرات الماليه.
47	تشمل الوظائف الإدارية القيادية لإدارة الموارد البشرية على أ- رسم السياسات وتحديد الخطط ب- السكرتارية ج- تقويم الوظائف د- الاجور
48	استخدام البيانات المجمعه عن أساليب تحسين الرضا والدافعية للعمل، هو من: أ- الاهداف الاداريه ب- اهداف البحث العلمي ج- اهداف التوجيه والارشاد د- أهداف التنظيم.
49 هي العملية التي يتم بمقتضاها تعريف الموظف الجديد بحقوقه وواجباته في إطار أهداف المنظمه، وأنظمتها: أ- التهيئة المبدئية ب- التنظيم ج- الرقابة د- الاستقطاب
50 يعني البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم، واختيار الأفضل منهم بعد ذلك للعمل. أ- التدريب ب- تقويم الأداء ج- الاستقطاب د- تحليل الوظائف
51 هو المسؤولين عن تقييم الاداء في المنظمه. أ- زميل الموظف ب- رئيس الرئيس المباشر ج- ادارة الانتاج د- المنافسه.
52	تتم اجراءات التنميه الاداريه من خلال التالي ما عدا: أ- تقدير احتياجات المنظمه من المديرين ب- تقدير احتياجات المنظمه من الفنيين ج- تحديد الاشخاص المطلوب تطويرهم د- مراجعة مخزون المهارات.
53	تعتبر وظيفة الاستشارات من الوظائف:- أ- المساندة ب- الاداريه ج- التخصصيه د- القيادية.
54	تعتبر وظيفة البرمجه من الوظائف:- أ- الكتابيه ب- التوجيهيه ج- التخصصيه د- التنظيميه.
55	تعتمد الطريقه التاليه في تقويم اداء الموظف على عبارات واسئله حول اداء الموظف ويقوم الرئيس المباشر بالاجابه دون معرفة الاوزان: أ- طريقه الترتيب ب- طريقه التدرج البياني ج- طريقه الوقائع الحرجه د- طريقه قائمه الاختيار
56	في حيث يقوم المقابل بتقديم وعرض الأسئلة كيفما كان دون سابق تنظيم أو تحديد: أ- المقابلات المتلاحقه ب- المقابلات المقتننه ج- المقابلات غير الموجهة د- المقابلات المجهدة
57	كل مما يلي من مكونات خطاب تقديم العرض من المنظمه فيما عدا... .. أ- اسم الوظيفة ب- الراتب الأساسي ج- تاريخ استلام العمل د- تاريخ ترك العمل
58	من الاهداف الاساسيه لتخطيط الموارد البشريه التالي ما عدا: أ- الاستقطاب ب- تعبئة الشواغر نتيجة الاستقالات والتقاعد وغيرها ج- بناء الاستراتيجيه الكليه للمنظمه د- التدريب.
59	من المشاكل المتوقعه من عملية تحليل الوظائف التالي ما عدا:- أ- أخوف الموظفين ب- الكلفه المرتفعه ج- التغيير في تحديث المعلومات د- توصيف الوظائف.
60	النقاط التاليه يدور حولها التخطيط فيما عدا أ- الهدف ب- العمل والمستقبل ج- الاستمراريه د- السلطة.