

أسئلة اختبار إدارة الموارد البشرية (5 نماذج + الواجب)

د. محمد الدوغان

أسئلة موارد بشرية لـ 5 نماذج + الواجبات من إعداد الأخ هتآن والأخت للطموح عنوان وبقية الإخوة المشاركين فيه وتمت إعادة ترتيبهم على حسب عدد مرات تكرار السؤال في النماذج والواجبات (ممكن يتكرر السؤال في أربع نماذج والخامس واجب وممكن 3 والرابع الواجب) وأيضا تشابه بعض الأسئلة على حسب الألوان التالية سنفرق بين عدد تكرارها ويجانب كل سؤال مكتوب تابع لأي نموذج

الأحمر : تكرار في 5 نماذج

البنفسجي : تكرار في 4 نماذج

الأزرق : تكرار في 3 نماذج

البنبي : تكرار في 2 نماذج

الأسود : لم يتكرر

إعداد : F-fatimah

الفرق بين الإنسان الناجح والآخرين هو

ليس نقص القوة، ولا نقص المعرفة،

إنما نقص الإرادة.

تكرار في 5 نماذج

- ١ - أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري : (1435)
 - أ - معرفة النقاط السلبية لدى الموظف
 - ب - تحديد احتياجات الموظف
 - ت - إبلاغ الموظف بنقاط الضعف لديه
 - ث - مقارنة الموظف بزملائه
- ٢ - من الضروري أثناء مقابلة تقييم الأداء : (1434 الفصل الثاني)
 - أ - تعريف الموظف بعيوبه ومميزاته
 - ب - مقارنة أداء الموظف بأداء زملائه
 - ت - الإشارة إلى الصفات الشخصية
 - ث - توجيه الانتقادات إلى الموظف
- ٣ - أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري : (1434 الفصل الثاني)
 - أ - عدم مقارنة الموظف بزملائه
 - ب - معرفة نقاط ضعف الموظف
 - ت - إعطاء درجة متوسطة للموظف
 - ث - مقارنة الموظف بزملائه
- ٤ - من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة أداء الموارد البشرية : (1434)
 - أ - الميل إلى الوسطية في التقييم
 - ب - مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
 - ت - البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف
 - ث - عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ٥ - مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء : (1433)
 - أ - عرض الجوانب الإيجابية والسلبية
 - ب - عرض الجوانب الإيجابية دون السلبية
 - ت - عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية
 - ث - عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية
- ٦ - من أجل مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعله فإنه يجب : (1433)
 - أ - عدم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص بهم
 - ب - الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل
 - ت - عدم مقارنة الموظف بزملائه
 - ث - توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابلته
- ٧ - من المبادئ الأساسية لتقييم الأداء ضرورة : (1432)
 - أ - الإشارة إلى الصفات الشخصية
 - ب - الانتقاء الشخصي للمقابل
 - ت - عرض الجوانب الإيجابية والسلبية
 - ث - اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه
- ٨ - من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية : (1432)
 - أ - الميل إلى الوسطية في التقييم
 - ب - مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

ت - عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

ث - البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

تكرر في 4 نماذج

٩ - التكيف الاجتماعي يصنف ضمن : (1435)

- أ - اختبارات الأداء
- ب - اختبارات الانجاز
- ت - اختبارات الذكاء
- ث - اختبارات الشخصية

١٠ - يصنف اختبار التكيف الاجتماعي ضمن : (1434 الفصل الثاني)

- أ - اختبارات الأداء
- ب - اختبارات الانجاز
- ت - اختبارات الذكاء
- ث - اختبارات الشخصية

١١ - اختبار التكيف الاجتماعي يصنف ضمن اختبارات : (1434)

- أ - الذكاء
- ب - الشخصية
- ت - الأداء
- ث - الانجاز

١٢ - لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي تستخدم المنظمة اختبارات : (1332)

- أ - القدرات والاستعداد
- ب - نماذج الأداء
- ت - الشخصية
- ث - الإنجاز أو المعرفة الفنية

###

١٣ - يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج إلى : (1435)

- أ - الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
- ب - ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني
- ت - التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- ث - التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

١٤ - من نتائج تطبيق النظام الوظيفي المزدوج : (1434)

- أ - الحد من الاستقلالية في ممارسه المهنة على المستوى الفني
- ب - ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني
- ت - التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- ث - التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

١٥ - يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج إلى : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
- ب - ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني
- ت - التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- ث - التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

١٦ من نتائج تطبيق النظام الوظيفي المزدوج : (1433)

- أ - الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
- ب - ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني
- ت - التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- ث - التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

###

١٧ مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات : (1435)

- أ - السلوكية
- ب - الفكرية
- ت - الفنية
- ث - التقنية

١٨ تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية ضمن : (1434)

- أ - المهارات الفنية
- ب - المهارات الإدراكية
- ت - المهارات السلوكية
- ث - المهارات الفكرية

١٩ مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات : (1434 الفصل الثاني)

- أ - السلوكية
- ب - الفكرية
- ت - الفنية
- ث - التقنية

٢٠ تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن : (1433)

- أ - المهارات الفنية
- ب - المهارات الإنسانية
- ت - المهارات السلوكية
- ث - المهارات الفكرية

###

٢١ من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية : (1435)

- أ - تخفيض ساعات العمل
- ب - تمديد سن التقاعد
- ت - التخفيض في الأجور
- ث - الزيادة في الرواتب والأجور

٢٢ في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى : (1434)

- أ - تخفيض ساعات العمل
- ب - تشجيع التقاعد المبكر
- ت - تحسين نظام الأجور والحوافز
- ث - تخفيض عمليات التوظيف

٢٣ من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية : (1433)

- أ - تخفيض ساعات العمل

- ب - تمديد سن التقاعد
- ت - التخفيض في الأجور
- ث - الزيادة في الرواتب والأجور

٢٤ في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى : (1432)

- أ - تخفيض ساعات العمل
- ب - تشجيع التقاعد المبكر
- ت - تحسين نظام الأجور والحوافز
- ث - تخفيض عمليات التوظيف

###

٢٥ واحدة من الآتي من ضمن تخطيط احتياجات الموارد البشرية : (1435)

- أ - تحليل الفائض النوعي والكمي
- ب - تحليل العجز النوعي والكمي
- ت - تحليل العجز والفائض الكمي
- ث - تحليل الفائض والعجز الكمي والنوعي

٢٦ تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في (1434)

- أ - تقدير العمالة المطلوبة
- ب - تحليل الوضع الراهن
- ت - تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة
- ث - تحليل سوق العمل

٢٧ تتمثل الخطوة لأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في : (1433)

- أ - تقدير العمالة المطلوبة
- ب - تحليل الوضع الراهن
- ت - تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة
- ث - تحليل سوق العمل

٢٨ من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية " : (1432)

- أ - تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- ب - مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم
- ت - ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية
- ث - تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة

###

٢٩ يساعد التعليم في : (1435)

- أ - زيادة الخبرة الفردية
- ب - زيادة المعارف والعلوم العامة
- ت - تحسين المهارات لعمل معين
- ث - كسب علاقات اجتماعية

٣٠ غالباً ما يختلف التعليم عن التدريب لأنه : (1434 الفصل الثاني)

- أ - يحسن من تجارب الفرد
- ب - يتم في مده قصيرة
- ت - يتناول زيادة المعارف

ث - يتناول تنمية مهارات الفرد

٣١ - يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي التعليم) : (1434)

- أ - يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات
ب - يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
ت - يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته
ث - يتم عادة في خلال مده قصيرة

٣٢ - يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي التعليم) : (1432)

- أ - يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات
ب - يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
ت - يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته
ث - يتم عادة في خلال مدة قصيرة

###

٣٣ - تقييم الأداء الذي يركز على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة : (1435)

- أ - الوقائع الحرجة
ب - قائمة الاختبار
ت - الاختيار الإجباري
ث - التوزيع الإجباري

٣٤ - طريقة تقييم الأداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الوقائع الحرجة
ب - قائمة الاختبار
ت - الاختيار الإجباري
ث - التوزيع الإجباري

٣٥ - طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي : (الواجب)

- أ - طريقة الوقائع الحرجة
ب - طريقة الاختيار الإجباري
ت - طريقة التقرير المكتوب
ث - طريقة الترتيب

٣٦ - طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي : (1432)

- أ - طريقة الوقائع الحرجة
ب - طريقة الاختيار الإجباري
ت - طريقة التقرير المكتوب
ث - طريقة الترتيب

###

٣٧ - طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف تنص على : (1435)

- أ - الشهادة العلمية
ب - المنصب الاجتماعي
ت - الجهد البدني
ث - المظهر العام

٣٨ من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الشهادة العلمية
- ب - المركز الاجتماعي
- ت - الجهد العضلي
- ث - المظهر اللائق

٣٩ احد أهم عوامل المقارنة ضمن طريقة العوامل المستخدمة في تقييم الوظائف : (1434)

- أ - المظهر اللائق
- ب - العلاقات الإنسانية
- ت - المركز الاجتماعي
- ث - المسؤولية

٤٠ يتمثل أحد أهم عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في : (1433)

- أ - الشهادة العلمية
- ب - المركز الاجتماعي
- ت - المسؤولية
- ث - المظهر اللائق

###

٤١ واحدة من الآتي ليست ضمن احتياجات المنظمة التدريبية : (1434 الفصل الثاني)

- أ - احتياجات الوظائف
- ب - احتياجات السلطات
- ت - احتياجات المنظمة
- ث - احتياجات فريق العمل

٤٢ واحدة من الآتي لا تصنف ضمن الاحتياجات التدريبية هي : (1434)

- أ - احتياجات فريق العمل
- ب - احتياجات المنظمة
- ت - احتياجات الوظائف
- ث - احتياجات البيئة

٤٣ أنواع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو : (1433)

- أ - احتياجات فريق العمل
- ب - احتياجات المنظمة
- ت - احتياجات الوظائف
- ث - احتياجات البيئة

٤٤ واحد من الأنواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية وهو : (1432)

- أ - احتياجات المنظمة
- ب - احتياجات فريق العمل
- ت - احتياجات الوظائف
- ث - احتياجات السلطات

###

٤٥ في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى : (الواجب)

- أ - مصادر جديدة للتوظيف
- ب - إطالة سن التقاعد

ت - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
ث - تخفيض عمليات التوظيف

٤٦ في حالة وجود فائض في الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى : (1434)

- أ - تشجيع التقاعد المبكر
- ب - تخفيض عمليات التوظيف
- ت - إطالة سن التقاعد
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

٤٧ تواجه المنظمة وجود فائض في الموارد البشرية لديها باللجوء إلى : (1433)

- أ - مصادر جديدة للتوظيف
- ب - زيادة عمليات التوظيف
- ت - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- ث - تخفيض سن التقاعد

٤٨ في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى : (1432)

- أ - مصادر جديدة للتوظيف
- ب - إطالة سن التقاعد
- ت - زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- ث - تخفيض عمليات التوظيف

###

٤٩ يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفات شاغلها هي : (1434)

- أ - تخصيص الوظائف
- ب - تصنيف الوظائف
- ت - ممارسة الوظائف
- ث - لا توجد إجابة صحيحة

٥٠ تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها : (1434 الفصل الثاني)

- أ - بواجبات شغل الوظائف
- ب - بمسؤوليات الوظائف
- ت - تحليل الوظائف
- ث - بتطوير الوظائف

٥١ تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها إلى : (1433)

- أ - واجبات شغل الوظائف
- ب - مسؤوليات الوظائف
- ت - تحليل الوظائف
- ث - تطوير الوظائف

٥٢ التحليل الذي يهدف إلى تحديد المستوى المطلوب من الأداء والمهارات المطلوبة في تدريب هو : (1432)

- أ - التحليل البيني
- ب - التحليل التنظيمي
- ت - تحليل الوظائف
- ث - تحليل الأفراد

٥٣ يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لها : (1432)

- أ - تخصيص الوظائف

- ب - تصنيف الوظائف
- ت - تحليل الوظائف
- ث - ممارسة الوظائف

###

تكرر في 3 نماذج

٥٤ - الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات : (1435)

- أ - الاجتماعية
- ب - الاقتصادية
- ت - التنظيمية
- ث - الإدارية

٥٥ - الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الاجتماعية
- ب - الاقتصادية
- ت - التنظيمية
- ث - الإدارية

٥٦ - يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة : (1433)

- أ - الاعتبارات التنظيمية
- ب - الاعتبارات الإدارية
- ت - الاعتبارات الاجتماعية
- ث - الاعتبارات الاقتصادية

###

٥٧ - الاستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها : (1435)

- أ - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة
- ب - يوفر المعلومات الكافية عن المرشح
- ت - انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية
- ث - توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

٥٨ - الاستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها : (1434 الفصل الثاني)

- أ - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة
- ب - يوفر المعلومات الكافية عن المرشح
- ت - انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية
- ث - توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

٥٩ - من مزايا الاستقطاب الخارجي : (1433)

- أ - انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
- ب - التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
- ت - يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- ث - وفرة المعلومات الكافية عن المرشحين

###

٦٠ - نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من المزايا منها : (1435)

- أ - تخفيض تكلفة الإنتاج
- ب - تخفيض تكاليف رسوم الاستقطاب
- ت - ارتفاع تكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام
- ث - تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية

٦١ من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية : (1434)

- أ - الوصول البطئ للبيانات
- ب - الوصول القوي للبيانات
- ت - الوصول السريع للبيانات
- ث - الوصول الضعيف للبيانات

٦٢ من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية : (1432)

- أ - الوصول البطئ للبيانات
- ب - الوصول القوي للبيانات
- ت - الوصول السريع للبيانات
- ث - الوصول الضعيف للبيانات

###

٦٣ أحد القيم الإسلامية في التعامل مع المورد البشري تركز على : (1435)

- أ - العمل الجماعي
- ب - التركيز على البعد الإنساني
- ت - المثالية في العلاقات الاقتصادية
- ث - التفكير الجمعي

٦٤ ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الفرد مقابل الجماعة
- ب - الإنسانية
- ت - التركيز على البعد الاجتماعي
- ث - المثالية في العلاقات الاقتصادية

٦٥ أحد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو : (1433)

- أ - التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية
- ب - المثالية في العلاقات الإنسانية
- ت - محورية الفرد مقابل الجماعة
- ث - التفاعل مع المتغيرات البيئية

###

٦٦ من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية : (1435)

- أ - التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- ب - الحكومة الإلكترونية
- ت - خصائص المنتج
- ث - التشريعات والقوانين الحكومية

٦٧ من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية : (1434 الفصل الثاني)

- أ - التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- ب - التشريعات الحكومية

- ت - طبيعة المنتج وخصائصه
- ث - الموقع الجغرافي

٦٨ - احد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هي : (1432)

- أ - طبيعة المنتج وخصائصه
- ب - الموقع الجغرافي
- ت - التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- ث - الأنظمة والتشريعات الحكومية

###

٦٩ - بطاقة توصيف الوظيفة هي : (1435)

- أ - معلومات عن الوظيفة
- ب - قرار التعيين
- ت - الفحص الطبي
- ث - بيانات الرئيس المباشر

٧٠ - توصيف الوظائف : (1435)

- أ - أكثر تفصيلاً من تحليل الوظائف
- ب - أكثر اختصاراً من تحليل الوظائف
- ت - متطابق مع تحليل الوظائف
- ث - لا توجد إجابة صحيحة

٧١ - تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة : (1432)

- أ - عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف
- ب - عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف
- ت - عملية متوازية مع عملية تحليل الوظائف
- ث - المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

٧٢ - توصيف الوظائف : (الواجب)

- أ - أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف
- ب - المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
- ت - أقل تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف
- ث - لا شئ صحيح مما سبق

###

٧٣ - من عيوب الاستقطاب الداخلي : (1435)

- أ - إثارة الحساسية بين العاملين
- ب - ارتفاع التكاليف
- ت - أ+ب صحيحة
- ث - لا توجد إجابة صحيحة

٧٤ - من عيوب الاستقطاب الداخلي : (1434)

- أ - ارتفاع تكلفته
- ب - نشوء الصراعات و الإحباطات النفسية لدى غير المستقطبين
- ت - شح المعلومات عن المرشحين
- ث - عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة

٧٥ من عيوب الاستقطاب الداخلي : (1432)

- أ - ارتفاع تكلفته
- ب - نشوء الصراعات و الاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين
- ت - شح المعلومات عن المرشحين
- ث - عدم انسجام العامل مع بيته وثقافة المنظمة

###

٧٦-تقييم الوظائف هي : (1435)

- أ - ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها
- ب - تحديد متطلبات الوظيفة
- ت - لا توجد إجابة صحيحة
- ث - جميع ما سبق صحيح

٧٧-تهدف عملية تقييم الوظائف إلى : (1434)

- أ - تحديد الموظفين الذين يجب أن يدفع لهم أجراً أعلى من غيرهم
- ب - تحديد الوظائف التي يجب أن يدفع لهم أجراً أعلى من سواها
- ت - تحديد المساهمين الذين يجب أن يدفع لهم ربح أعلى من غيرهم
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

٧٨-تسمى عملية مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة : (1434)

- أ - بتحليل الوظائف
- ب - بتطوير الوظائف
- ت - بتوصيف الوظائف
- ث - بتقييم الوظائف

٧٩-العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لك وظيفة هي : (1433)

- أ - توصيف الوظائف
- ب - تقييم الوظائف
- ت - تحليل الوظائف
- ث - تطوير الوظائف

###

٨٠-نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من السلبيات منها : (1434 الفصل الثاني)

- أ - عدم إمكانية استخدامه لأسباب مالية
- ب - عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية
- ت - ارتفاع تكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام
- ث - تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية

٨١ من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية : (1434)

- أ - ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية خلال هذا النظام
- ب - تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية
- ت - عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

٨٢ من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية : (1432)

- أ - ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام
ب - تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية
ت - عدم إمكانية استخدامه لأساليب مالية أو فنية
ث - عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية

###

٨٣ يتم الإعلان عن الوظائف الداخلية عن طريق : (1435) سؤال مضروب

- أ - سوق العمل
ب - مواقع الانترنت
ت - طرق الإحلال
ث - الإعلانات في الصحف

٨٤ يتم جمع معلومات العرض الداخلي بواسطة : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الجامعات
ب - مكاتب العمل
ت - طرائق الإحلال
ث - سوق العمل

٨٥ من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي : (1434)

- أ - طرائق الإحلال
ب - سوق العمل
ت - الجامعات
ث - مكاتب العمل

###

٨٦ واحدة من الآتي ليست ضمن مشكلات عملية تقويم الأداء : (1434 الفصل الثاني)

- أ - تأثير الهالة
ب - الميل للوسطية
ت - التأثير الإداري
ث - عدم التشدد

٨٧ واحدة من الآتي ليست من ضمن مشكلات أخطاء عملية تقويم الأداء : (1434)

- أ - عدم التشدد
ب - تأثير الهالة
ت - الميل للوسطية
ث - التأثير الإداري

٨٨ واحدة من الآتي ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء : (1432)

- أ - تأثير الهالة
ب - الميل للوسطية
ت - التأثير الإداري
ث - عدم التشدد

٨٩ -العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم هو :

- أ - تأثير الهالة
ب - الميل للوسطية

ت - الميل للواقعية

ث - التأثير الإداري

###

٩٠ - ضمن إدارة الموارد البشرية يدرج تحليل الوظائف ضمن الوظائف : (1434 الفصل الثاني)

أ - القياسية

ب - السكرتارية

ت - الكتابية

ث - التخصصية

٩١ - تحليل الوظيفة هي وظيفة (1435)

أ - مكتبية

ب - تخصصية

ت - قيادية

ث - إشرافية

٩٢ - يندرج تصميم وتحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية ضمن الوظائف : (1432)

أ - الكتابية

ب - التخصصية

ت - القيادية

ث - السكرتارية

###

٩٣ - واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف : (1434 الفصل الثاني)

أ - وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء

ب - التقيد بأنظمة الأجور

ت - توخي العدالة في نظام الأجور

ث - الفصل في نزاعات الأجور

٩٤ - واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف : (1434)

أ - توخي العدالة في نظام الأجور

ب - الفصل في نزاعات وشكاوى الأجور

ت - وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء

ث - التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور

٩٥ - واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف : (1432)

أ - توخي العدالة في نظام الأجور

ب - الفصل في نزاعات وشكاوى الأجور

ت - وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء

ث - التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور

###

٩٦ - تندرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات : (الواجب)

أ - الفنية

ب - السلوكية

ت - التقنية

ث - الفكرية

٩٧- تصنف مهارات الاتصال والتفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن : (1434)

- أ - المهارات الفنية
- ب - المهارات الإدراكية
- ت - المهارات السلوكية
- ث - المهارات الفنية

٩٨- تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات : (1432)

- أ - الفنية
- ب - السلوكية
- ت - التقنية
- ث - الفكرية

###

٩٩- من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمال : (1435)

- أ - الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل
- ب - المناخ التنظيمي
- ت - الاستخدام غير الآمن للمعدات
- ث - الإرهاق بفعل العمل

١٠٠ - من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمال : (1434)

- أ - ضعف الإضاءة
- ب - المناخ التنظيمي
- ت - الاستخدام غير الآمن للمعدات
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٠١ - من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمال : (1433)

- أ - الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل
- ب - المناخ التنظيمي
- ت - الاستخدام غير الآمن للمعدات
- ث - الإرهاق بفعل العمل

###

١٠٢ من ضمن الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية : (1435)

- أ - اهتمامها بالإنتاج
- ب - تعامل الفرد كآلة
- ت - تهتم باحتياجات المنظمة
- ث - تهتم باحتياجات الصناعة

١٠٣ يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية : (1433)

- أ - بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- ب - بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية
- ت - بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل
- ث - بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية

١٠٤ - من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية : (1433)

- أ - تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل
- ب - مناداتها بالتخطيط التشاركي
- ت - عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج
- ث - تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل

١٠٥ - حسب منهج الإدارة العلمية : (1432)

- أ - يعتبر العامل عنصراً إنتاجياً يختلف عن بقية العناصر الأخرى
- ب - هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الإنتاج
- ت - وجود حوافز أخرى تهم العامل غير الحوافز الاقتصادية
- ث - أهداف العامل هي الأهداف الاقتصادية فقط

١٠٦ - المدرسة التي تنظر للعامل كما لو انه مجرد آلة منتجة هي : (1432)

- أ - مدرسة الإدارة العلمية
- ب - مدرسة العلاقات الإنسانية
- ت - المدرسة السلوكية
- ث - تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

###

١٠٧ - من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية : (1434)

- أ - ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "
- ب - افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد
- ت - اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية
- ث - تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات

١٠٨ - من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية : (1433)

- ١ - تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العمل
- ٢ - افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز
- ٣ - تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية
- ٤ - تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج

١٠٩ - من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية : (1432)

- أ - ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "
- ب - افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد
- ت - اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل على الجوانب الإنسانية
- ث - تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات

###

١١٠ - تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة : (1434)

- أ - الاستقطاب
- ب - الاختيار
- ت - التهيئة
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١١١ - تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد : (1433)

- أ - بالطاقات التعريفية

ب - بالتهيئة المبدئية

ت - بانسحاب الموارد البشرية

ث - بصيانة الموارد البشرية

١١٢ - من أهداف برنامج التهيئة المبدئية : (1434)

أ - تعريف العملاء بالعميل الجديد

ب - تعريف العملاء بالعميل الجديد

ت - تعريف العمال بالعميل الجديد

ث - تعريف العمال بالعميل الجديد

١١٣ - تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة : (1432)

أ - تحليل الوظائف

ب - توصيف الوظائف

ت - التهيئة المبدئية

ث - المقابلة المبدئية

###

١١٤ - تعرف العملية التي يتم من خلالها يتم معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به : (1434)

أ - بالتقويم الإداري

ب - بالتقويم المنهجي

ت - بتقويم الأداء

ث - بتقويم العمليات

١١٥ - تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه إلى : (1433)

أ - الأداء

ب - جودة الأداء

ت - تقويم الأداء

ث - الأداء الفعال

١١٦ - تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به : (1432)

أ - بالتقويم الإداري

ب - بالتقويم المنهجي

ت - بتقويم الأداء

ث - بتقويم العمليات

###

١١٧ - واحدة من التالي ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات إلى : (1434 الفصل الثاني)

أ - زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

ب - أن تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة

ت - أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية

ث - أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين

١١٨ - واحدة من الآتي ليست من شروط فعالية برنامج المنافع والخدمات : (1434)

أ - أن تكون هناك لها عوائد تغطي تكاليفها

ب - ان تلبي احتياجات اغلب الموظفين

ت - ان تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية

ث - أن تلبى احتياجات اغلب العملاء

١١٩ - واحدة من التالي ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات : (1432)

- أ - زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل
- ب - ان تلبى تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة
- ت - ان تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية
- ث - أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين

###

١٢٠ - واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي : (1434 الفصل الثاني)

- أ - غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية
- ب - غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف
- ت - يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية
- ث - يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها

١٢١ - واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي : (1434)

- أ - غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية
- ب - غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف
- ت - يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية
- ث - يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها

١٢٢ - واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي : (1432)

- أ - يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية
- ب - يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها
- ت - غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية
- ث - غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف

###

تكرر في نموذجين

١٢٣ - واحدة من الآتي ليست من برنامج التهيئة : (1435)

- أ - تعريف العامل بالبرامج التدريبية له
- ب - تعريف العامل بزملانه المحالين على التقاعد
- ت - تعريف العامل بمكان عمله
- ث - تعريف العامل بزملانه المنافسين له في منظمة أخرى

١٢٤ - واحدة من الآتي ليست من برامج التهيئة المبدئية : (1434 الفصل الثاني)

- أ - تعريف العامل الجديد بالعامل القديم
- ب - تعريف العامل القديم بالعميل الجديد
- ت - تعريف العميل بالعامل الجديد
- ث - تعريف العميل القديم بالعميل الجديد

###

١٢٥ - تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء الوصول إليها يندرج ضمن خطة تقييم الأداء التالية : (1435)

- أ - وضع الأهداف والمعايير
ب - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
ت - تدريب المشرفين على التقويم
ث - مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

١٢٦ - تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء إلى الوصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الأداء الوظيفي : (1434)
الفصل الثاني)

- أ - وضع الأهداف ومعايير الأداء
ب - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
ت - تدريب المشرفين على التقويم
ث - مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

###

١٢٧ - تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق : (1433)

- أ - بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
ب - بتقويم الموظفين لأداء عملائهم
ت - بتقويم المدراء لأداء عملائهم
ث - بتقويم الموظفين لأداء زملائهم

١٢٨ - تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق : (1434)

- أ - بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
ب - بتقويم الموظفين لأداء عملائهم
ت - بتقويم المدراء لأداء عملائهم
ث - بتقويم الموظفين لأداء زملائهم

###

١٢٩ - تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية : (1435)

- أ - ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف
ب - منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك
ت - تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل
ث - تمتلك مهارة واحدة تناسب احد مجالات العمل

١٣٠ - تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية : (1433)

- أ - تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل
ب - تمتلك مهارة واحدة تناسب إحدى مجالات العمل
ت - ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فريق العمل
ث - منضبطة بشروط العمل حتى ان لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

###

١٣١ - الأساليب المستخدمة في التدريب تدرج ضمن إحدى المراحل التالية : (1435)

- أ - مرحلة تحديد الأساليب التدريبية
ب - اختيار البرامج التدريبية
ت - مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

ث - مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

١٣٢ - تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن نظام التدريب في :

أ - مرحلة تحديد الأساليب التدريبية

ب - اختيار البرامج التدريبية

ت - مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

ث - مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

###

١٣٣ - من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية : (1435)

أ - طريقة التقدير على أساس مراكز العمل

ب - طريقة المعادلات الكمية

ت - طريقة تحليل النسب

ث - طريقة دلفي

١٣٤ - من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية : (1432)

أ - دلفي

ب - تحليل الاتجاه

ت - التقدير على أساس مراكز العمل

ث - التجربة والخطأ

###

١٣٥ - من مهام وظيفة تنظيم الموارد البشرية : (1435)

أ - دعم التعاون بين الأفراد

ب - حل الصراعات والمشاكل المحتملة

ت - تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

ث - تحليل سوق العمل

١٣٦ - من مهام وظيفة تنظيم الموارد البشرية : (1434 الفصل الثاني)

أ - دعم التعاون بين الأفراد

ب - حل الصراعات والمشاكل المحتملة

ت - تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

ث - تحليل سوق العمل

###

١٣٧ - قيادة المورد البشري تتمثل في : (1435)

أ - القدرة على الإنصات

ب - الحزم والصرامة

ت - العلاقات المحدودة مع الآخرين

ث - المتابعة اللصيقة للموظفين

١٣٨ - تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية : (1433)

- أ - الاستماع والإنصات الجيد
ب - الصرامة في المعاملة
ت - العلاقات المحدودة مع التغيير
ث - تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين

###

١٣٩ - المسار الوظيفي يعد ضمن إدارة : (1435)

- أ - تنظيم الموارد البشرية
ب - تخطيط الموارد البشرية
ت - تطوير الموارد البشرية
ث - سياسات الموارد البشرية

١٤٠ - يعتبر التطوير الوظيفي : (1433)

- أ - مرحلة من مراحل المسار الوظيفي
ب - مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي
ت - مرحلة من مراحل النمو الوظيفي
ث - عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي

###

١٤١ - يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال : (1435)

- أ - معدلات النقل وتحويل الوظائف
ب - معدلات الإنتاجية
ت - معدلات الإحلال
ث - معدلات التسرب الوظيفي

١٤٢ - يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال : (الواجب)

- أ - معدلات دوران العمل
ب - معدلات الأداء أو الإنتاجية
ت - الحصة السوقية للمنظمة
ث - لا شئ صحيح مما سبق

###

١٤٣ - واحدة من الآتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا : (1434 الفصل الثاني)

- أ - الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات
ب - الدفع حسب الوحدات المنتجة
ت - جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة
ث - تحفيز الإداريين لتحسين أداء المنظمة

١٤٤ - واحدة من الآتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا : (1432)

- أ - الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات
ب - الدفع حسب الوحدات المنتجة
ت - جذب الكفاءات الإدارية

ث - تحفيز الإداريين لتحسين أداء المنظمة

###

١٤٥ - يقوم الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة ضمن : (1434 الفصل الثاني)

- أ - مرحلة متابعة المسار الوظيفي
- ب - مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية
- ت - مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي
- ث - مرحلة إعداد المسار الوظيفي

١٤٦ - قيام الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة يتم خلال : (1423)

- أ - مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي
- ب - مرحلة إعداد المسار الوظيفي
- ت - مرحلة متابعة المسار الوظيفي
- ث - مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية

###

١٤٧ - واحدة من الآتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب : (1434 الفصل الثاني)

- أ - تحديد الاحتياجات التدريبية
 - ب - تطوير الأهداف التدريبية
 - ت - تنفيذ البرامج التدريبية
 - ث - تقويم فاعلية البرامج التدريبية
- ١٤٨ - واحد من الآتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب : (1432)

- أ - تحديد الاحتياجات التدريبية
- ب - تطوير الأهداف التدريبية
- ت - تنفيذ البرامج التدريبية
- ث - تقويم فاعلية البرامج التدريبية

###

١٤٩ - من قواعد الاستقطاب : (1434 الفصل الثاني)

- أ - مركزية الاستقطاب
- ب - حفظ البيانات والمعلومات لا مركزياً
- ت - التنوع في أساليب الاستقطاب
- ث - التنوع في استراتيجيات الاستقطاب

١٥٠ - من قواعد الاستقطاب : (1432)

- أ - حفظ البيانات والمعلومات لا مركزياً
- ب - التنوع في أساليب الاستقطاب
- ت - التنوع في استراتيجيات الاستقطاب
- ث - مركزية الاستقطاب

###

١٥١ - من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية : (1434 الفصل الثاني)

- أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب - المساعدة على وضع الوقاية المناسبة بالمنظمة
- ت - تحديد المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة
- ث - تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية

١٥٢ - من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية : (1434)

- أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب - المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة
- ت - تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة
- ث - لا توجد الإجابة الصحيحة

###

١٥٣ - من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية : (1434 الفصل الثاني)

- أ - تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية
- ب - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ت - تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- ث - تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة

١٥٤ - من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية : (1434)

- أ - تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية
- ب - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ت - تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- ث - لا يوجد إجابة صحيحة

###

١٥٥ - واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الاختيار : (1434 الفصل الثاني)

- أ - التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من 14 ساعة في اليوم
- ب - التأكد من قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة
- ت - التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلاً
- ث - التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار

١٥٦ - واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الاختيار : (1434)

- أ - التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلاً
- ب - التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار
- ت - التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من 14 ساعة في اليوم
- ث - التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة

###

١٥٧ - واحدة من الآتي ليست ضمن سوء إدارة الموارد البشرية : (1434 الفصل الثاني)

- أ - انخفاض الإنتاج
- ب - انخفاض أداء الأفراد
- ت - انخفاض الروح المعنوية

ث - انخفاض نسبة حوادث العمل

١٥٨ - واحدة من الآتي ليست من سوء إدارة الموارد البشرية : (1434)

- أ - انخفاض الروح المعنوية
- ب - انخفاض نسبة حوادث العمل
- ت - انخفاض الإنتاج
- ث - انخفاض أداء الأفراد

###

١٥٩ - من مميزات الاستقطاب الداخلي : (الواجب)

- أ - تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكاراً وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط
- ب - تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- ت - كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- ث - كونه سبباً في التطوير والابتكار بالمنظمة

١٦٠ - من مميزات الاستقطاب الداخلي : (1432)

- أ - تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكاراً وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط
- ب - تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- ت - كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- ث - كونه سبباً في التطوير والابتكار بالمنظمة

###

١٦١ - واحدة من الآتي ليست من ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية : (1434)

- أ - تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة
- ب - الانتماء للجماعة
- ت - التفاعل مع المتغيرات البيئية
- ث - الإنسانية

١٦٢ - الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو : (1432)

- أ - تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة
- ب - الانتماء للجماعة
- ت - التفاعل مع المتغيرات البيئية
- ث - الإنسانية

###

١٦٣ - من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب أن تراعيها المنظمة في تحديد هيكل الأجور : (1434)

- أ - فرص الترقية والمزايا المالية
- ب - معدلات الأجور في المنظمات الأخرى
- ت - الإمكانات المالية للمنظمة
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٦٤ - من الاعتبارات المالية الاقتصادية التي يجب أن تراعي في تحديد هيكل الأجور : (1432)

- أ - الإمكانات المالية للمنظمة
ب - فرص الترقية والمزايا المالية
ت - واجبات ومسؤوليات الوظيفة
ث - معدلات الأجور في المنظمات الأخرى

###

١٦٥ - من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية : (1432)

- أ - تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
ب - تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
ت - تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
ث - عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

١٦٦ - من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية : (الواجب)

- أ - تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
ب - تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
ت - تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
ث - عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

###

١٦٧ - من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " : (الواجب)

- أ - شرح المهام والأعمال المطلوبة
ب - تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
ت - تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
ث - تقدير العمالة المطلوبة

١٦٨ - من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " : (1432)

- أ - شرح المهام والأعمال المطلوبة
ب - تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
ت - تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
ث - تقدير العمالة المطلوبة

###

١٦٩ - يجب التأكد من العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل : (1434)

- أ - يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب
ب - يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب
ت - يتناسب طردياً مع الإنفاق الفعلي على التدريب
ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٧٠ - يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل : (1432)

- أ - يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب
ب - يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب
ت - يتناسب طردياً مع الإنفاق الفعلي على التدريب

ث - يغطي الإنفاق الفعلي على التدريب

###

١٧١ يضم التدريب على رأس العمل : (1434)

- أ - انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة
ب - الالتحاق بمراكز تدريب حكومية
ت - الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج
ث - الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة

١٧٢ يضم التدريب على رأس العمل : (1432)

- أ - انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة
ب - الالتحاق بمراكز تدريب حكومية
ت - الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج
ث - الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

###

١٧٣ تعرف عملية الموائمة بين رغبة الفرد في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية : (1434)

- أ - التحليل الوظيفي
ب - التخطيط الوظيفي
ت - التطوير الوظيفي
ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٧٤ تعرف عملية الموائمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية : (1434)

- أ - التطوير الوظيفي
ب - التحليل الوظيفي
ت - تخطيط المسار الوظيفي
ث - التخطيط الوظيفي

###

١٧٥ تبرر أهمية الأجر بالنسبة للموظفين كونه هي : (1434)

- أ - وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية
ب - كونه لا يشكل عبئا على أصحاب المصلحة
ت - كونه لا يتعارض مع الأنظمة
ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٧٦ تبرر أهمية الأجر للموظف كونه : (1432)

- أ - وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية
ب - لا يشكل عبئا على أصحاب المصلحة
ت - لا يتعارض مع الأنظمة
ث - يتطور مع زيادة الخبرة والمسؤولية

###

١٧٧ -الخطوة الأولى ضمن خطوات إلى نظام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية هي : (1434)

أ - التصميم الأولي للنظام

ب - دراسة الجدوى

ت - الدراسة الهندسية

ث - اختبار النظام

١٧٨ -تتمثل الخطوة الأولى من خطوات التحول إلى نظام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية في : (1433)

أ - التصميم الأولي للنظام

ب - دراسة الجدوى

ت - الدراسة الهندسية

ث - اختبار النظام

###

١٧٩ - الاختبارات التي تسعى للتأكد من مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي : (1434)

أ - اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية

ب - اختبارات نماذج الأداء

ت - اختبارات القدرات والاستعداد

ث - اختبارات الشخصية

١٨٠ - الاختبارات التي تسعى للتأكد من مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي : (1432)

أ - اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية

ب - اختبارات نماذج الأداء

ت - اختبارات القدرات والاستعداد

ث - اختبارات الشخصية

###

١٨١ -واحدة من الآتي ليست من متطلبات الوصول إلى القمة في الطموح الوظيفي : (1434)

أ - معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه

ب - معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة

ت - إدراك الموظف معنى الأداء الجيد والتميز

ث - اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز

١٨٢ -واحدة من الآتي ليست من متطلبات الوصول إلى القمة في الطموح الوظيفي : (1432)

أ - معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه

ب - معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة

ت - إدراك الموظف معنى الأداء الجيد والتميز

ث - اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز

###

١٨٣ -من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء : (1434)

أ - عدم الاعتراف بالمشكلات الموجودة

- ب - ضمان حق الموظف في رفع التظلم
ت - الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
ث - الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين

١٨٤ من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء : (1432)

- أ - الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
ب - الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين
ت - عدم الاعتراف بالمشكلات الموجودة
ث - ضمان حق الموظف في رفع التظلم

###

١٨٥ طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الأداء الأخرى هي : (1434)

- أ - طريقة التوزيع الإجباري
ب - طريقة التدرج البياني
ت - طريقة التوزيع الإجباري
ث - طريقة المزيج التقويمي

١٨٦ طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الأداء الأخرى هي : (1432)

- أ - طريقة التوزيع الإجباري
ب - طريقة المزيج التقويمي
ت - طريقة التوزيع الإجباري
ث - طريقة التدرج البياني

###

١٨٧ تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة : (1434)

- أ - استقطاب الموارد البشرية
ب - تدريب الموارد البشرية
ت - تقييم الموارد البشرية
ث - تخطيط المسار الوظيفي

١٨٨ تتم تنمية مهارات شغال الوظيفة ضمن وظيفة : (1433)

- أ - استقطاب الموارد البشرية
ب - تدريب الموارد البشرية
ت - تقييم الموارد البشرية
ث - تخطيط المسار الوظيفي

###

١٨٩ يتم التدخل الحكومي في الأجور من خلال : (1434)

- أ - تحديد الحد المتوسط
ب - تحديد الحد الأدنى للأجور
ت - تحديد الحد الممكن للأجور
ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٩٠ يتم التدخل الحكومي في الأجور من خلال : (1432)

أ - تحديد الحد التنافسي للأجور

ب - تحديد الحد المتوسط للأجور

ت - تحديد الحد الأدنى للأجور

ث - تحديد الحد الممكن للأجور

###

١٩١ - واحدة من الآتي ليست له علاقة بالأجر الأساسي : (1434)

أ - الأجر الحقيقي

ب - الأجر النقدي

ت - الأجر الصافي

ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٩٢ - واحد من الآتي ليست له علاقة بالأجر الأساسي : (1432)

أ - الأجر النقدي

ب - الأجر الصافي

ت - الأجر الحقيقي

ث - الأجر الإجمالي

###

١٩٣ - إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن : (1435)

أ - التدريب الوظيفي المبرمج

ب - التدوير الوظيفي

ت - التوسع الوظيفي

ث - الضبط الوظيفي

١٩٤ - إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن : (1434 الفصل الثاني)

أ - التدريب الوظيفي المبرمج

ب - التدوير الوظيفي

ت - التوسع الوظيفي

ث - الضبط الوظيفي

###

١٩٥ - تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل

إلى الهدف المنشود إلى : (1434)

أ - التطوير الوظيفي

ب - المسار الوظيفي

ت - الأمن الوظيفي

ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

١٩٦ تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى الهدف المنشود إلى : (1433)

أ - التطوير الوظيفي

ب - النمو الوظيفي

ت - المسار الوظيفي

ث - الأمن الوظيفي

###

١٩٧ من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات : (1434)

أ - الإجازات والعطلات

ب - الشراء المنخفض السعر

ت - الإجازات الاستثنائية

ث - العطل المرضية

١٩٨ من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات : (1432)

أ - الإجازات والعطلات

ب - الشراء المنخفض السعر

ت - الإجازات الاستثنائية

ث - العطل المرضية

###

١٩٩ من أجل موضوعية وعدالة عملية تقييم الوظائف فإن أغلب المنظمات تستند هذه المهمة إلى : (1434)

أ - المسنول المباشر

ب - مدير إدارة الموارد البشرية

ت - المدير العام

ث - لجنة متخصصة

٢٠٠ من أجل موضوعية وعدالة عملية تقييم الوظائف فإن الصفة الساندة في المنظمات هي إسنادها إلى : (1433)

أ - المدير العام

ب - لجنة متخصصة

ت - المسنول المباشر

ث - مدير إدارة الموارد البشرية

###

أسئلة لم تتكرر

نموذج (1435)

٢٠١ - واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحديد الأجور :

أ - تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً

ب - تحديد عدد سنوات الخبرة

ت - تحديد عدد ساعات العمل

ث - تحديد حجم الأعمال المطلوبة

٢٠٢ - تحفيز الموظفين يتم ضمن الخطوة التالية :

- أ - تحديد مجالات تطوير الأداء
- ب - مناقشة طرق تقويم الأداء مع الموظفين
- ت - الرقابة الذاتية
- ث - تحديد معايير مسبقة للمقارنة

٢٠٣ - النظرية الشرطية هي :

- أ - نظرية العلاقات الإنسانية
- ب - نظرية الإدارة العلمية
- ت - نظرية التنظيم
- ث - النظرية الموقفية

٢٠٤ - ينص التدريب على :

- أ - محاكاة الواقع
- ب - المهارات اللازمة لإتقان عمل معين
- ت - التنوع في البرامج
- ث - التطوير

٢٠٥ - واحدة فقط يمكن تضمينها في نظام معلومات الموارد البشرية :

- أ - تحليل معلومات تخفيض تكاليف الإنتاج
- ب - مصادر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية
- ت - جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- ث - المساعدة في اتخاذ القرارات للعنصر البشري

٢٠٦ - الأجر الحقيقي هو :

- أ - الأجر الإجمالي
- ب - الأجر الإجمالي - الخصومات
- ت - الأجر الإجمالي + الخصومات
- ث - لا توجد إجابة صحيحة

٢٠٧ - العملية التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات الموظف :

- أ - التطوير
- ب - التدريب
- ت - التقويم
- ث - التهيئة

٢٠٨ - أحد القصور في مدرسة إدارة الأفراد :

- أ - النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية
- ب - الاهتمام بالفرد وإهمال الإنتاج
- ت - الرقابة المبالغ فيها
- ث - الاستناد إلى قواعد صارمة في التطوير

٢٠٩ - واحدة من الآتي ليست ضمن إدارة الموارد البشرية :

- أ - التخطيط
- ب - أداء الأفراد
- ت - الروح المعنوية
- ث - نسبة حوادث العمل

٢١٠ - الإعلان عن طلب شغل وظيفة يتضمن :

- أ - واجبات شغل الوظائف
- ب - مسؤوليات الوظائف
- ت - تحليل الوظائف
- ث - تطوير الوظائف

٢١١ - نتائج تحليل العمل في استقطاب الموارد البشرية ينص على :

- أ - تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة
- ب - تحديد مصادر جذب الموارد البشرية
- ت - المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة
- ث - تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة

٢١٢ - من ضمن متطلبات تحليل الوظائف تحديد مؤهلات شاغل الوظيفة والتي تعني :

- أ - الدرجة العلمية لصاحب الوظيفة
- ب - الخبرة التدريبية
- ت - البرامج التطويرية
- ث - الوظائف الإشرافية المماثلة

٢١٣ - تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة بسبب :

- أ - تحديد مشكلات متوقعة في المنظمة
- ب - تحديد المستوى المطلوب من الأداء
- ت - تحديد نقاط القوة لدى الموظف
- ث - معرفة واقع سوق التدريب

٢١٤ - تخطيط المسار الوظيفي ينص على :

- أ - التطوير المبرمج للموظف
- ب - البرامج التدريبية الخاصة بالموظف
- ت - تخطيط أداء الموظف وفعالية وظيفته
- ث - استقرار الموظف والوظيفة

٢١٥ - عادة تسند مهمة تقييم أداء الموظف إلى :

- أ - المدير العام
- ب - الرئيس المباشر
- ت - مدير الموارد البشرية
- ث - رئيس القسم

٢١٦- تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في :

- أ - عمالة مستقرة
- ب - عمالة منتجة وفعالة
- ت - لا توجد إجابة صحيحة
- ث - كل ما سبق صحيح

٢١٧- تتمثل أهداف عملة تقويم الأداء في :

- أ - أهداف توجيهية
- ب - أغراض البحث العلمي
- ت - أهداف تنظيمية
- ث - لا توجد إجابة صحيحة

###

نموذج (1434 هـ الفصل الثاني)

٢١٨- من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية :

- أ - طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
- ب - طريقة التقدير الشخصي للمشرفين
- ت - طريقة تحليل المعدلات
- ث - طريقة دلفي

٢١٩- إبلاغ الموظفين بالهدف من التقييم وطرقه يتم ضمن خطوة :

- أ - تحديد مجالات تطوير الأداء
- ب - مناقشة طرق التقييم مع الموظفين
- ت - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ث - تحديد معايير مسبقة للمقارنة

٢٢٠- واحدة من التالي ليست من أهداف نظام معلومات الموارد البشرية :

- أ - تحليل معلومات تخفيض تكاليف الإنتاج
- ب - توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية
- ت - جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- ث - المساعدة في اتخاذ القرارات العنصر البشري

٢٢١- تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية يتم ضمن :

- أ - تخطيط الموارد البشرية
- ب - تنمية الموارد البشرية
- ت - رقابة الموارد البشرية
- ث - توجيه الموارد البشرية

٢٢٢- التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق أهداف المنظمة هي :

- أ - تنمية الموارد البشرية

- ب - سياسات إدارة الموارد البشرية
- ت - استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
- ث - تخطيط الموارد البشرية

٢٢٣ - ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى :

- أ - اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ب - تحديد المستوى المطلوب من الأداء
- ت - تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب
- ث - معرفة واقع سوق التدريب

٢٢٤ - ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى :

- أ - اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ب - تحديد المستوى المطلوب من الأداء
- ت - معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها
- ث - معرفة واقع سوق التدريب

٢٢٥ - واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي :

- أ - تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً
- ب - تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة
- ت - تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
- ث - تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة

٢٢٦ - مهام إدارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن إدارة :

- أ - تنمية الموارد البشرية
- ب - تخطيط الموارد البشرية
- ت - الخدمات
- ث - علاقات الموظفين

٢٢٧ - طريقة تقييم الأداء التي تصف أداء العمل في عبارات ثنائية هي طريقة :

- أ - الوقائع الحرجة
- ب - الترتيب
- ت - الاختيار الإجباري
- ث - التوزيع الإجباري

٢٢٨ - تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في :

- أ - مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
- ب - مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية
- ت - مرحلة تحديد الأساليب التدريبية
- ث - اختيار البرامج التدريبية

٢٢٩ - ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج إعادة النظر في إجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد :

- أ - أهداف التوجيه
- ب - الأهداف الإدارية

ت - أهداف البحث العلمي

ث - أهداف التدريب

٢٣٠ - استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية :

أ - تحديد مصادر المعلومات

ب - تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها

ت - تحليل ومراجعة المعلومات

ث - اختيار أسلوب جمع المعلومات

###

نموذج (1434هـ)

٢٣١ - واحدة من الآتي ليست من شروط العدالة والمساواة في عملية الاختيار :

أ - اعتماد الذاتية في إجراءات الاختيار

ب - التوازن في عملية الاختيار

ت - إعداد معايير موحد للاختيارات

ث - السرية في إجراء الاختيارات

٢٣٢ - المدرسة التي ترى أن العامل عنصر إنتاجي يختلف عن العناصر الأخرى هي :

أ - مدرسة العلاقات العلمية

ب - مدرسة العلاقات الإنسانية

ت - المدرسة السلوكية

ث - تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

٢٣٣ - واحدة من الآتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية :

أ - تحليل نوع الأعمال المطلوبة

ب - تحليل سوق العمل

ت - تحليل سوق العقار

ث - تحليل العجز والفائض

٢٣٤ - واحدة من الآتي ليست من ضمن الأخطاء الشائعة في المقابلات :

أ - الحكم السريع على المتقدم ايجابيا أو سلبياً

ب - البحث عن نقاط القوة في المترشح

ت - التأثير بهالة المترشح

ث - خطأ الأسئلة المخرجة

٢٣٥ - الأجر العادل من وجهة نظر العامل :

أ - الأجر الذي يلبي مطالب الحياة الأساسية

ب - أحد عناصر التكاليف

ت - الأجر الصافي المدفوع

ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

٢٣٦ - واحدة من الآتي ليست ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية :

- أ - أن تكون مكتوبة
ب - أن تعمم على جميع العملاء
ت - أن تراجع من حين لآخر
ث - أن ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

٢٣٧ - وظيفة الاختيار تابعة :

- أ - لإدارة الرواتب والأجور
ب - لإدارة تنمية الموارد البشرية
ت - لإدارة تخطيط الموارد البشرية
ث - لإدارة علاقات الموظفين

٢٣٨ - واحدة من الآتي ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية :

- أ - حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية
ب - تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية
ت - تطوير نظام التدريب
ث - تقويم معدلات دوران العمل والغياب

٢٣٩ - يركز خبراء الموارد البشرية أثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على :

- أ - مواصفات شاغل الوظيفة
ب - تقدير العمالة المطلوبة
ت - تحليل سوق العمل
ث - لا توجد إجابة صحيحة

٢٤٠ - واحدة من الآتي ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي :

- أ - تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة
ب - الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة
ت - يعد احد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
ث - وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

٢٤١ - واحدة من الآتي ليست من فوائد التهيئة المبدئية :

- أ - تقليل الشعور الايجابي لدى الموظف الجديد
ب - تقليل حده توقعات الموظف الجديد
ت - تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه
ث - التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجدد

٢٤٢ - إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة :

- أ - تحليل الوظائف
ب - التطوير الوظيفي
ت - التطوير التنظيمي
ث - الاستقطاب

٢٤٣ - واحدة من الآتي ليست من مبادئ التدريب :

- أ - دعم الإدارة الإشرافية لعملية الاختيار

- ب - تركيز جهود التدريب على حل المشكلات
- ت - تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب
- ث - إقناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب

٢٤٤ - من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للأجور في المنظمة :

- أ - معدلات الأجور المماثلة
- ب - تكاليف المعيشة
- ت - عوامل العرض والطلب
- ث - الإجابة الصحيحة غير موجودة

٢٤٥ - الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) لموارد البشرية هي :

- أ - التصميم الأولي للنظام
- ب - دراسة الجدوى
- ت - الدراسة الهندسية
- ث - اختبار النظام

٢٤٦ - واحدة من الآتي ليست من نواحي القصور في إدارة الأفراد :

- أ - عدم التكامل بين نشاطاتها
- ب - عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الإدارات الأخرى
- ت - الدور غير المحدود لإدارة الأفراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة
- ث - نظرة القيادات للأفراد كعنصر تكلفة إنتاجي

٢٤٧ - من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تدريب الموارد البشرية :

- أ - وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب - تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات الوظيفية
- ت - تحديد المهارات المطلوب ترميتها في شاغل الوظيفة
- ث - تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

٢٤٨ - واحدة من الآتي ليست من أهداف تخطيط الموارد البشرية :

- أ - إعداد ميزانية الموارد البشرية
- ب - الحصول على أحسن الكفاءات البشرية من سوق العمل
- ت - يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة
- ث - تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها

٢٤٩ - وظيفة تقييم الوظائف تابعة :

- أ - إدارة الرواتب والأجور
- ب - لإدارة تنمية الموارد البشرية
- ت - لإدارة تخطيط الموارد البشرية
- ث - لإدارة علاقات الموظفين

٢٥٠ - وظيفة تقييم الأداء تابعة :

- أ - لإدارة الرواتب والأجور
- ب - لإدارة تنمية الموارد البشرية

ت - لإدارة تخطيط الموارد البشرية
ث - لإدارة علاقات الموظفين

###

نموذج (1433هـ)

٢٥١ - يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية :

أ - انخفاض نسبة التلف

ب - انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة

ت - انخفاض الإنتاجية

ث - انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة

٢٥٢ - يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوب لأداء الوظيفة ضمن :

أ - تعويض الموارد البشرية

ب - اختيار الموارد البشرية

ت - تخطيط المسارات الوظيفي

ث - تحليل وتوصيف الوظائف

٢٥٣ - تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في :

أ - حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي

ب - تنوع استراتيجيات الاستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة

ت - الاعتماد الأكثر على المصدر الداخلية للاستقطاب

ث - التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

٢٥٤ - المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الإداري لإدارة الموارد البشرية هي :

أ - تحديد متطلبات التشغيل

ب - تحديد المتطلبات الهندسية والفنية

ت - اختيار بديل التصميم المناسب

ث - تحديد الأهداف المرجوة من العملية

٢٥٥ - من سلبيات استخدام مكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية :

أ - التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكبة على مر السنين

ب - تقليل الرسائل الكتابية

ت - تقليل الرسائل التلفونية

ث - إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني

٢٥٦ - من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه :

أ - لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية

ب - يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية

ت - لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية

ث - لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة

٢٥٧ - العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو :

أ - معلومات عن الوظيفة

ب - واجبات الوظيفة

ت - تقييم الوظيفة
ث - مسؤوليات الوظيفة

- ٢٥٨ - الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هي :
- أ - تحديد هيكل أجور رسمي وثابت
ب - توخي العدالة في نظام الأجور
ت - الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
ث - تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام

٢٥٩ - 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
ت - ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
ث - له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

٢٦٠ - تندرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة :

- أ - بالوظيفة
ب - بالعامل
ت - بتصميم الوظيفة
ث - بالمسئول عن الوظيفة

٢٦١ - تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد إلى :

- أ - المسار الوظيفي
ب - التطوير الوظيفي
ت - الأمن الوظيفي
ث - تصميم المسار الوظيفي

٢٦٢ - إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة :

- أ - تحليل الوظائف
ب - المسار الوظيفي
ت - التطوير الوظيفي
ث - الاستقطاب

٢٦٣ - تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية :

- أ - التخصصية
ب - الكتابية
ت - القيادية
ث - السكرتارية

٢٦٤ - إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة :

- أ - مستشار
ب - موجه
ت - مشغل حاسبات

ث - مدير قسم

٢٦٥ - يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة **العمل** والمعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى :

أ - المهارات الإنسانية

ب - المهارات الفنية

ت - المهارات السلوكية

ث - مهارات بناء الذات

٢٦٦ - الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى الموارد البشرية هو :

أ - التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة

ب - التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسنولة عن الموارد البشرية

ت - ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية

ث - التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري

٢٦٧ - تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة :

أ - التنبؤ

ب - اتخاذ القرار

ت - التحفيز

ث - التحكم في تقنية المعلومات

٢٦٨ - العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هي :

أ - علاقات الموظفين

ب - صيانة الموارد البشرية

ت - تعويض الموارد البشرية

ث - أهمية الموارد البشرية

٢٦٩ - 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

ت - وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية

ث - تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية

٢٧٠ - من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف :

أ - الموضوعية

ب - عدم التحيز الشخصي

ت - شروع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي

ث - الاقتصاد في الجهد والوقت

٢٧١ - المبلغ الذي يدفع للموظف شهرياً مقابل قيامه بعمل معين هو :

أ - الراتب

ب - الأجر النقدي

ت - الأجر القاعدي

ث - العلاوة

٢٧٢ - الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العالم مقابل المبلغ المدفوع هو :

أ - الأجر الاسمي

ب - الأجر الرسمي

ت - الأجر الحقيقي

ث - الأجر القاعدي

٢٧٣ - مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي مرحلة :

أ - التأسيس

ب - التقدم

ت - المحافظة على المكاسب

ث - الاستعداد للتقاعد

٢٧٤ - تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يتفق عليها الطرفان :

أ - بالمحاكمة

ب - بالتحكم

ت - بالتحكيم

ث - بالحوكمة

٢٧٥ - من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم :

أ - الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

ب - ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة

ت - أن تتجنب نهائياً الاعتماد على الرئيس المباشر

ث - الاعتماد اعتماداً مطلقاً على الرئيس المباشر

٢٧٦ - من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل :

أ - تحديد الحد الأدنى للأجور

ب - تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة

ت - إطالة عملية التفاوض

ث - عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض

٢٧٧ - تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل :

أ - عملية مستمرة بالمنظمة

ب - عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها

ت - مرة واحدة كل سنة

ث - مرة واحدة عند تأسيس المنظمة

٢٧٨ - الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو :

أ - تحديد مصادر المعلومات

ب - تحديد الهدف

ت - تحديد المعلومات المراد تحليلها

ث - تحديد الأجور والمكافآت

٢٧٩ - من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي :

- أ - ارتفاع تكلفته
- ب - شح وندرة المعلومات الكافية عن المترشحين
- ت - عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- ث - وقوفه حاجزاً أمام تنويع المعارف والمهارات الجديدة

٢٨٠ - احد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو :

- أ - الرغبة في تنويع المعارف والمهارات
- ب - انفتاح المنظمة على البيئة
- ت - عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة
- ث - تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة

٢٨١ - تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى :

- أ - الغرض الرئيس لها سبب وجودها
- ب - كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها
- ت - الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها
- ث - النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

٢٨٢ - تشير التوجهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددة لسلوكيات وموقف المنظمة في

قضايا الموارد البشرية إلى :

- أ - تنمية الموارد البشرية
- ب - التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- ت - سياسات إدارة الموارد البشرية
- ث - تخطيط الموارد البشرية

٢٨٣ - حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب أن :

- أ - تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
- ب - تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- ت - تكون غير مكتوبة
- ث - تعمم على جميع العاملين

٢٨٤ - ان تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية ضمن :

- أ - تخطيط احتياجات الموارد البشرية
- ب - تنظيم الموارد البشرية
- ت - توجيه الموارد البشرية
- ث - رقابة الموارد البشرية

٢٨٥ - احد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو :

- أ - تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ب - تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية
- ت - تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- ث - حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

٢٨٦ - الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية هي :

أ - إدارة تخطيط الموارد البشرية

ب - إدارة تنمية الموارد البشرية

ت - إدارة علاقات الموظفين

ث - إدارة الخدمات

٢٨٧ - تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن :

أ - المهارات الفنية

ب - المهارات الإدراكية

ت - المهارات السلوكية

ث - المهارات التخصصية

٢٨٨ - تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الأداء في :

أ - تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

ب - تحديد متطلبات التقويم وأهدافه

ت - تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلاً

ث - تحديد معايير مسبقة للمقارنة

٢٨٩ - يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام أنها :

أ - تنظيم سيق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

ب - لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

ت - تحاول أن تسألهم عن مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

ث - تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

٢٩٠ - يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة :

أ - باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة

ب - بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة

ت - بتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد

ث - بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

٢٩١ - تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية :

أ - متوافقة مع إستراتيجية المنظمة

ب - غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة

ت - مستقلة عن إستراتيجية المنظمة

ث - خارج إطار إستراتيجية المنظمة

###

نموذج (1432)

٢٩٢ - واحدة من الآتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور :

أ - (الريادة) في تحديد الأجور في سوق العمل

ب - المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

ت - التأخر عن مستويات الأجور السائدة في السوق

ث - عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

٢٩٣ - واحدة من التالي ليست من أهداف نظام معلومات الموارد البشرية :

- أ - جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- ب - المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفعالية العنصر البشري
- ت - تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الإنتاج في المنظمة
- ث - توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية

٢٩٤ - من أسباب تدخل الدولة في تنظيم الأجور :

- أ - حماية الاقتصاد الوطني
- ب - توفير ظروف عمل مريحة
- ت - جذب الكفاءات الإدارية
- ث - تخفيض تكاليف الأجور في المنظمات

٢٩٥ - من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس :

- أ - يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل
- ب - يعتمد على ذاته في تطوير العمل
- ت - يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين
- ث - يشارك الآخرين تجاربه

٢٩٦ - يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن :

- أ - الأهداف الإدارية
- ب - أهداف التنمية المحلية
- ت - أهداف التوجيه والإرشاد
- ث - أهداف البحث العلمي

٢٩٧ - يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الأداء الوظيفي يحتاجه :

- أ - كل العاملين
- ب - بعض العاملين
- ت - أغلب العاملين
- ث - العاملون الجدد فقط

٢٩٨ - تتمثل إحدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في :

- أ - التدوير
- ب - التوسع الوظيفي
- ت - التدريب الوظيفي المبرمج
- ث - التدريب في مقر المنظمة

٢٩٩ - طريقة تقويم الأداء القائمة على أساس مقارنة الفرد بغيره (الأحسن والأقل كفاءة) هي :

- أ - طريقة التدرج البياني
- ب - طريقة الترتيب
- ت - طريقة قائمة الاختيار
- ث - طريقة الإدارة بالأهداف

٣٠٠ - واحدة من التالي ليست من أسباب قيام المنظمات بتوفير الأمن والسلامة للموظفين :

أ - الأسباب الاقتصادية

ب - الأسباب الشخصية

ت - الأسباب الأخلاقية

ث - الأسباب النظامية

٣٠١ - يندرج إبراز نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن :

أ - أهداف التوجيه والإرشاد

ب - أهداف التنمية القومية

ت - أهداف البحث العلمي

ث - الأهداف الإدارية

٣٠٢ - مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية :

أ - التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم

ب - الخروج بحكم سريع على المترشح

ت - التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح

ث - إعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين

٣٠٣ - الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي :

أ - اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية

ب - اختبارات الشخصية

ت - اختبارات نماذج الأداء

ث - اختبارات الذكاء

٣٠٤ - الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية هي :

أ - تخطيط الموارد البشرية

ب - تنظيم الموارد البشرية

ت - توجيه الموارد البشرية

ث - تقويم الموارد البشرية

٣٠٥ - يتم التفاوض على الأجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة :

أ - الاستقطاب

ب - الاختيار

ت - التوظيف

ث - التدريب

٣٠٦ - واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي :

أ - تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية

ب - تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة

ت - تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة

ث - تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم خارج المنظمة

٣٠٧ - الجهة التي تنوب عن المنظمة في عملية الاستقطاب والاختبار وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات هي :

أ - مكاتب التوظيف

ب - مكاتب الاستقطاب الاستشارية

ت - مكاتب التوظيف بالمنظمات

ث - مكاتب العمل

٣٠٨ - يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كماً ونوعاً بمجال تخطيط الموارد البشرية :

أ - تخطيط الموارد البشرية

ب - استقطاب الموارد البشرية

ت - تدريب الموارد البشرية

ث - تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية

٣٠٩ - تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد :

أ - يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها

ب - يعملون على وظيفة واحدة

ت - مؤهلين للعمل على وظائف متعددة

ث - لا يمتلكون أية مهارات

٣١٠ - من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " :

أ - شرح المهام والأعمال المطلوبة

ب - تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

ت - تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

ث - تقدير العمالة المطلوبة

٣١١ - من مهام وظيفة " تنظيم الموارد البشرية " :

أ - دعم التعاون بين الأفراد

ب - حل الصراعات والمشاكل المحتملة

ت - تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

ث - تحليل سوق العمل

٣١٢ - مما يميز تعاريف إدارة الموارد البشرية كونها :

أ - تتحد من حيث الصياغة

ب - تختلف من حيث الصياغة والمضمون

ت - تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون

ث - تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون

٣١٣ - لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فإنه يجب أن :

أ - تتصف السياسة بالديمومة وعدم التغير

ب - تراجع من حين لآخر

ت - تخص المستويات العليا من الموظفين

ث - تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

###

الواجبات

٣١٤- من أبرز خصائص الإدارة العلمية :

أ - العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام

ب - الموظف السعيد هو موظف منتج

ت - الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلاً من أصول المنظمة

ث - لا شئ صحيح مما سبق

٣١٥ - يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ :

أ - الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين

ب - التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل

ت - تبسيط العمل

ث - أ + ب صحيحة

###

تم الانتهاء من كتابة جميع الأسئلة وحلها ، ان كان هناك غلط بحلول الأسئلة أو نقص أو شئ نرجو التنبيه لتصحيحه وشاكرين لكم تعاونكم معنا بإخراج الأفضل للجميع وشكراً للأخ أبو رakan على مساعدته وملاحظاته وتصحيحه