



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

نموذج ( د )

اسم المادة : مقدمة في إدارة الموارد البشرية ( HR 251 )	
اسم الطالب	الرقم الجامعي

السؤال الأول: اجب بصح أو خطأ وذلك بتظليل الدائرة ( أ ) للعبارة الصحيحة والدائرة ( ب ) للعبارة الخاطئة.

- 1 يرجع تسمية الإدارة العلمية إلى العالم الأمريكي فريدريك تايلور.  ( أ ) وهو **أبو الإدارة**
  - 2 ركز العالم تايلور على العامل المنتج ويتعامل معه على إعتباره آلة بيولوجية (رجل آلي) يعمل بالحركة والزمن.  ( ب )
  - 3 مدرسة العلاقات الانسانية ركزت على خفض الإنتاجية من خلال تعزيز الروابط الانسانية في العمل.  ( أ ) **زيادة الإنتاجية**
  - 4 لا تشارك إدارة الموارد البشرية في التخطيط الاستراتيجي الشامل للمنظمة.  ( ب )
  - 5 يمكن اعتبار الناصر البشري أصول مالية.  ( أ ) **أصول استثنائية**
  - 6 ليس شرطاً أن يتم تصميم وإعداد السياسات ونشاطات إدارة الموارد البشرية بحيث تتكامل مع باقي أنشطة المنظمة.  ( ب ) **يتم تصميم**
  - 7 أهمية إدارة الموارد البشرية نابعة من منظور تخطيط استراتيجي بحيث يحقق عائد أكبر على المنظمة.  ( أ ) **منظور اقتصادي**
  - 8 التطور الذي حدث في كثير من المنظمات أدى إلى عدم الاهتمام بوظيفة إدارة الأفراد.  ( ب ) **أدى إلى الاهتمام**
  - 9 أدى تحول إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية نتيجة القصور في المدارس الإدارية.  ( أ )
  - 10 تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من الإستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة واحتياجات الأفراد.  ( ب )
  - 11 إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة بالرقابة على الأفراد والمؤسسة كذلك الحال.  ( أ ) **بإستقطاب الأفراد وتطويرهم**
  - 12 تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال عمليات اختيار العاملين بكفاءة وقاعدية عالية.  ( ب )
  - 13 من أهداف الأفراد إيجاد بيئة عمل مناسبة وفرص للتقدم الوظيفي.  ( أ )
  - 14 تبدأ عملية التخطيط للموارد البشرية بفحص الأهداف ومعرفة فلسفة الإدارة العليا في المنظمة اتجاه ما تريد إنجازه وتحقيقه.  ( ب )
  - 15 من خطوات التخطيط الاحتياجات البشرية تخطيط الإبعاد الزمانية والمكانية للموارد البشرية.  ( أ )
  - 16 تتضمن عملية التوجيه للموارد البشرية تحفيز الأفراد.  ( ب )
  - 17 من أهداف الموارد البشرية الأخرى الاستقرار والتجانس.  ( أ )
  - 18 تتحدد استراتيجيات الموارد البشرية بالأهداف الأساسية طويلة الأمد وقيادة أعمال المنظمة.  ( ب )
  - 19 أحد أهم استراتيجيات الموارد البشرية استرجعية : التقليل من معدلات دوران العمل.  ( أ ) **الكفاءة والعائد**
  - 20 تنطوي أهداف المنظمات في إدارة مواردها البشرية تحت هدفين أساسيين هما : التوزيع والاحتجاز.  ( ب )
  - 21 تتبلور أهداف إدارة الموارد البشرية على أهمية وجود قوة عمل مستقرة.  ( أ )
  - 22 الهدف من الرقابة هو التأكد من أن العمل الذي تم أو يتم تنفيذه يسير وفق الأهداف والخطة المطلوبة.  ( ب )
  - 23 الاستماع والاتصاف الجيد أحد الخصائص والمواصفات الهامة للقائد الإداري.  ( أ )
  - 24 من أهم الوظائف والأنشطة الخاصة في إدارة الموارد البشرية : التعويض.  ( ب )
  - 25 علاقات الموظفين تتضمن توفير فرص من التوافق بين العاملين والمنظمة من أجل تحقيق جميع الأهداف على مستوى الأفراد والمنظمة.  ( أ ) **ثلاثة أقسام**
  - 26 يمكن تصنيف المهارات اللازمة لعمل المدراء في إدارة الموارد البشرية إلى خمسة عشر تصنيف ومهارة.  ( ب )
  - 27 لا يوجد هيكل تنظيمي ثابت تنتجه المنظمات في تنظيمها لإدارة الموارد البشرية.  ( أ ) **موجوم**
  - 28 موقع مدير عام الموارد البشرية داخل التنظيم الإداري للمنظمة في مستوى الإدارة العليا.  ( ب )
  - 29 من وظائف إدارة الموارد البشرية الفنية : تنمية الوظيفية.  ( أ ) **التحليل الوظيفي**
  - 30 الوصف الوظيفي يقصد به جمع الحقائق عن متطلبات كل وظيفة يقوم بها الأفراد وطرق تفتيتها إلى عناصرها الأولية.  ( ب )
- السؤال الثاني: اختر الإجابة الصحيحة.
- 31 اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.  
إدارة الموارد البشرية تعرف على أنها مجموعة من الإستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم .....  
أ- الأهداف المشتركة ب- العمل الكلي والجزئي ج- التضامن والمشاركة د- الشمولية والكفاءة
  - 32 إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة بـ.....  
أ- الاستقطاب ب- توافيق ج- الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم د- تغذية عكسية راجعه
  - 33 تقوم ..... بالعمل كوسيط بين إدارة المنظمة والأفراد العاملين لأجل تحقيق أهداف المنظمات.  
أ- إدارة الأفراد ب- إدارة الشؤون التعليمية ج- إدارة المرافق الصحية د- كل ما سبق
  - 34 الذي تحول إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية نتيجة القصور في .....  
أ- المدارس الإدارية ب- المدارس الفكرية ج- المدارس الثقافية د- لا شيء مما سبق

الاختبار النهائي لطلاب ( الانتساب

الفصل الدراسي الاول 1439 - 40

زمن الاختبار : ساعة ونصف



كلية الأعمال بربيع  
College of Business Administration, UoQ

وزارة التعليم

جامعة الملك عبدالعزيز

كلية الأعمال بربيع

لجنة اختبارات الانتساب والتعليم عن بعد

نموذج ( د )

35	إدارة الموارد البشرية هي المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين أ- المنظمة ب- الموظفين ج- أ+ ب د- المستثمرين
36	تكتلن أهداف إدارة الموارد البشرية على أنها أ- قوة عمل منتجة ب- قوة عمل متجانسة ج- قوة عمل فعالة د- كل ما سبق
37	سياسات الموارد البشرية يجب أن تكون أ- مكتوبة ب- شفوية ج- مشهورة د- صعبة
38	الكفاءة الأداء ب- مراجعته الدورية ج- الانجازات الكبيرة د- لا شيء مما سبق
39	هو العملية التي يتم بمقتضاها تعريف الموظف الجديد بحقوقه وواجباته في إطار أهداف المنظمة، وأنظمتها. أ- الاستقطاب ب- التهيئة الميدانية ج- التعيين د- المقابلات
40	من استراتيجيات الموارد البشرية المتعددة التركيز على أ- اعتماد سياسة الترقية ب- اعتماد العدالة في التعامل ج- اعتماد تقويم الأداء د- كل ما سبق
41	الهدف من ..... هو التأكد من أن العمل الذي تم أو يتم تنفيذه يسير وفق الأهداف والخطط المطلوبة أ- التخطيط ب- الرقابة ج- التنظيم د- التوجيه
42	من خطوات عملية تحليل الوظائف أ- مراجعة المعلومات ب- مراجعة الذات ج- مراجعة الكتاب د- مراجعة الطبيب
43	من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية أ- تحديد الأهداف ب- الإجازات السنوية ج- العطلة الرسمية د- لا شيء مما سبق
44	هو البحث عن الأفراد المناسبين لتعبئة الوظائف الشاغرة في العمل وإسمائهم وجذبهم . أ- التقييم ب- الاستقطاب ج- المراجعة الذاتية د- الانتاج
45	التخطيط يدور حول ..... أ- الهدف ب- العمل ج- المستقبل د- كل ما سبق
46	استراتيجيات تصميم الوظائف يتضمن ..... أ- أسلوب الإدارة العلمية ب- أسلوب العلاقات الإنسانية ج- أسلوب خصائص الوظيفة د- كل ما سبق
47	يشمل على بيانات عن واجبات الوظيفة ومسئولياتها وظروف عملها أ- الوصف العام للمنظمة ب- الوصف الطبيعي للبيئة ج- الوصف الوظيفي د- تقدير الذات
48	تتمثل في تحديد المهارات و المعارف ، والقدرات و السمات الشخصية التي يجب توفرها في الوظيفة. أ- متطلبات الوظيفة ب- متطلبات العصف الذهني ج- المراجعة الذاتية د- لا شيء مما سبق
49	دراسة ما تم جمعه في المرحلة السابقة عن الموظف من قبل رئيسه المباشر لتوضيح مدى صحة المعلومات وفتحها والتقييد بها. أ- مراجعات الحسابات ب- مراجعة المعلومات ج- الرقابة والإشراف د- التدريب والتطوير
50	هو العملية التي يتم بمقتضاها تحديد أهداف المستقبل وطرق تنفيذها. أ- التنفيذ ب- التخطيط ج- الرقابة د- التنظيم

دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الأخ ابو احمد

إن كان من خطأ فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملاني فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

السؤال الاول : اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي:	
١. يشمل نموذج التحليل أو الوصف الوظيفي على: أ- وصف الوظيفة ب- سجل الموظف ج- المواصفات الوظيفية د- (أ - ب)	
٢. .....يعني البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجنبهم واختيار الافضل أ- الاستقطاب ب- التعيين ج- الاختيار د- الإحلال	
٣. يظهر التدريب في ..... أ-التدوير الوظيفي ب- التوسع الوظيفي ج-التدريب الوظيفي المبرمج د- جميع ما ذكر	
٤. ....هنا تحدد الاسئلة المطلوب إثارتها مع المتقدم سلفاً وبنمط معين وتوجه نفس الاسئلة لكل المتقدمين وكذلك بتحديد الاساس للإجابات الصحيحة والدرجات المحددة لكل إجابة: أ-المقابلات المتلاحقة ب-المقابلات غير الموجهة ج-المقابلات المقننة د-المقابلات الجماعية	
٥. ....هو اخر مراحل الاختيار بعد الاستقطاب عملية الانتقاء: أ-الابتعاث ب- التعيين ج- التطوير د- الإدارة	
٦. العملية التي يقوم بها المدير المباشر بتسجيل الاحداث التي تطرا خلال عمل الموظف سواء كانت جيدة أو سيئة في ملف الموظف هي: أ-طريقة التقرير المكتوب ب-طريقة قائمة الاختيار ج- طريق الوقائع الحرجة د- طريقة التدريب	
٧. ....هي العملية التي يتم بمقتضاها تعريف الموظف الجديد بحقوقه واجباته في إطار اهداف المنظمة وانظمتها أ-التهيئة الميدنية ب-التنظيم ج-الرقابة د-الاستقطاب	
٨. من طرق التهيئة الميدنية : أ-الكتب والنشرات وأدلة العمل ب-الأفلام التسجيلية ج- جولة على مباني ومنشآت المنظمة د- جميع ما ذكر	
٩. يتضمن خطاب تقديم العرض من المنظمة على : أ-اسم الوظيفة ب- الراتب الاساسي ج- تاريخ استلام العمل د- جميع ما ذكر	
١٠. ....يقوم المقابل بتقديم وعرض الأسئلة كيفما كان دون سابق تنظيم أو تحديد: أ-المقابلات المتلاحقة ب-المقابلات المقننة ج- المقابلات غير الموجهة د- المقابلات المجهدة	
١١. .... هي مجموعة من الوظائف المتكاملة والمتناسقة لاستخدام عناصر الانتاج بأقصى طاقة ممكنة من أجل تحقيق اهداف المنظمة. أ-الادارة ب- الاستقطاب ج- التخطيط د- التعيين	
١٢. أي من ما يلي ليس من الاهداف التي تسعى لها المنظمة من ادارة مواردها البشرية أ-الكفاءة والفاعلية ب- تطوير وتنمية المهارات ج- التجانس د- تقديم الخدمات والرعاية الاجتماعية والصحية	
١٣. ....تقوم هذه الطريق على عبارات وأسئلة حول أداء الموظف ويقوم الرئيس المباشر للموظف بالإجابة على هذه الأسئلة دون معرفته بأوزان هذه الأسئلة أ-طريقة قائمة الاختيار ب-طريقة التنويه الاجباري ج-طريق الوقائع الحرجة د-طريقة الادارة الانسانية	
١٤. تتضمن عملية التوجيه سلسلة من الاعمال التي يقوم بها المدبرون والتي من شأنها وضع الخطط موقع التنفيذ ومن هذه الاعمال أشرح المهام الاعمال المطلوبة ب- تحليل الوضع الراهن ج- تحليل سوق العمل د- جميع ما سبق	
١٥. ....هو التأكد من أن العمل الذي تم أو يتم تنفيذه يسير وفق الاهداف والخطط المطلوبة أ-التنظيم ب-الرقابة ج-التخطيط د- التوجيه	
١٦. ....تتضمن هذه الوظيفة المحافظة على الموارد البشرية وجعل المنظمة مصدر جذب للموارد البشرية وخصوصا للكفاءات أ-تخطيط الموارد البشرية ب- علاقات الموظفين ج- صيانة الموارد البشرية د- تنمية الموارد البشرية	
١٧. ....يعتمد على تقدير وخبرة الرؤساء الحاليين والسابقين للوظيفة : أ-الاسلوب الإحصائي ب-الاسلوب النظري ج-الاسلوب التقديري د- الاسلوب العملي	
١٨. متطلبات الوظيفة تتمثل في أ-تحديد المهارات والمعارف ب- القدرات ج- السمات الشخصية د- جميع ما سبق	
١٩. من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف أ-الاستقصاءات ب-المقابلات ج-توصيف الوظائف (التزامات ومسؤوليات جديدة للموظفين) د- (أ + ب)	
٢٠. مناهج أساليب تصميم الوظائف أ-اسلوب الادارة العملية ب- اسلوب العلاقة الانسانية ج- اسلوب الادارة الفنية د- (أ + ب)	
من ابرز جوانب السيرة الذاتية مهما تعددت اشكالها: أ- البيانات الشخصية للمتقدم للعمل ب- البيانات المهنية والوظيفية ج- البيانات العلمية والتدريبية د- جميع ما سبق	

دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الاخ ابو احمد

إن كان من خطأ فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملاني فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

السؤال الثاني : أجب بصح أو خطأ	..... ما تحته خط موطن الخطاء (التصحيح)
✓	٢١ تبدأ عملية التخطيط بفحص الاهداف ومعرفة فلسفة الإدارة العليا في المنظمة اتجاه مواردها البشرية
✗	٢٢ من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية عدم مواجهة العجز والفائض. (موجهة)
✓	٢٣ تختلف طريقة التقرير الحقل لتقويم الاداء الوظيفي عن باقي طرق التقويم بأن من يقوم بعملية التقويم ليس الرئيس المباشر للموظف
✓	٢٤ يمن تصنيف المهارات اللازمة لعمل المديرين في ادارة الموارد البشرية الي ثلاثة اقسام هي المهارات الفنية، المهارات السلوكية، المهارات الفكرية
✓	٢٥ يعتمد مفهوم تحليل الوظائف على جمع الحقائق عن متطلبات كل وظيفة يقوم الافراد بأدائها
✗	٢٦ الاستقصاءات هي مراقبة المحلل بالوقوف شخصيا على بعض الاعمال الفرد شاغل الوظيفة وهي يؤدي عمله ثم يقوم بتدوين ملاحظاته. (الملاحظات)
✓	٢٧ تعرف عملية تصميم الوظائف بأنها العمل بربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها
✓	٢٨ التخطيط الاستراتيجي هو وضع الخطوط العريضة لاتجاهاتها المستقبلية للمنظمة واختيار اسلوب العمل الذي يحقق الاهداف
✓	٢٩ من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية مستوى التكنولوجيا المستخدمة في العمليات
✗	٣٠ التعليم وهو الاجراء المنظم الذي يستطيع من خلاله الافراد اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق اهداف محددة. (التدريب)
✓	٣١ تعتبر طريقة التدرج البياني هي الاكثر شيوعا واستخداما وسهولة في طرق تقويم الأداء
✓	٣٢ من أهمية التهيئة المبدئية تخفيف مشاعر الاضطراب والقلق لدى الموظف الجديد
✓	٣٣ من الاهداف الادارية قرارات صرف المكافآت التشجيعية
✗	٣٤ التعويض يتضمن توفي فرص التوافق بين العاملين والمنظمة من أجل تحقيق جميع الاهداف على مستوى الأفراد والمنظمة (علاقة الموظفين)
✗	٣٥ يتناول التدريب زيادة المعرفة الانسانية في شتى الحقول ويتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الاجل بالمدرسة والمعاهد والجامعات. (التعليم)
✗	٣٦ تجربة هوثرون من اشهر التجارب التي تركز على العامل المنتج وتعامل معه على اعتباره آلة بيولوجية (رجل آلي) يعلم بالحركة والزمن دون أخذ أي اعتبارات للنواحي الانسانية (فريدريك تيلور)
✗	٣٧ يقتصر التدريب على الموظف الجديد حيث يحتاج إليه لضمان اتقانه للوظيفة الجديدة المكلف بها ولزيادة مهاراتهم. (التدريب لا يقتصر....)
✓	٣٨ التدريب هو صفة من صفات المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغير في مجال استخدامات التكنولوجيا او الادارة
✗	٣٩ لا يؤثر وقت المقابلة على مدى استعداد الرف المقابل (المرشح)فمقابلة في الصباح لا تختلف عن مقابلة بعد الظهر. (يؤثر)
✗	٤٠ التدريب على راس العمل: يغطي الاحتياجات التدريبية لغير الاداريين من الموظفين وهو تدريب رسمي ويظهر في خطط البرامج التدريبية. (غير رسمي)
✓	٤١ من مراحل التطوير التاريخي للموارد البشرية انه اصبح هنالك تخطط وتنظيم في المجالات الاجتماعية والعسكرية والاقتصادية في المنظور الاسلامي
✗	٤٢ يرجع تسمية الادارة العلمية إلى العالم الأمريكي التون مايو والذي عمل على عدة تجارب تثبتت زيادة الإنتاجية. (فريدريك تيلور)
✓	٤٣ تشبه طريقة التدرج البياني السلوكي طريقة التدرج البياني ولكن مع إدخال العامل السلوكي في التقويم
✓	٤٤ ادى تحول إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية نتيجة القصور في المدارس الادارية(المنظور الاسلامي- الادارة العلمية - العلاقات الانسانية - ادارة الأفراد)
✗	٤٥ أن ادارة الأفراد تتعامل مع الانسان على انه عنصر إنتاجي ليس يتابع تتصرف فيه المنظمة بالطريقة التي يحقق لها أقصى إنتاجية ممكنة مثل عناصر الانتاج الاخرى ولكن بطريقة انسانية. (تابع)
✗	٤٦ ادرة الأفراد ادارة تنفيذية وشريك هام في وضع وتنفيذ الاستراتيجية الشاملة للمنظمة. (ادارة الموارد البشرية....)
✓	٤٧ ادارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق اهداف المنظمة وتحقيق اهدافهم
✗	٤٨ تهدف طريقة التوزيع الإجباري إلى زيادة تحيز المسؤولين في تقويم الاداء. (تخفيف)
✓	٤٩ من استراتيجيات الموارد البشرية التخلص من كل العوامل المحبة لجهود العاملين
✗	٥٠ أن الكفاءة بالنسبة بمنظمات لا تقاس بنسبة المدخلات والمخرجات أم العدالة ف تقاس بنسبة المدخلات إلى المخرجات. (تقاس)
✗	من اهداف التهيئة المبدئية الترحيب بالموظفين الجدد والتأكد من عدم انصهارهم بالمنظمة. (التأكد من انصهارهم)
✗	من اهداف التوجيه والارشاد عدم ارشاد الموظفين الي البرامج التدريبية او اعادة التأهيل. (ارشاد)
✓	التحقق من صحة سلامة عمليات الاستقطاب والاختيار احد اهداف البحث العلمي.
✗	ان كثير من المنظمات لا تعتمد على المقابلات الشخصية بالدرجة الاولى عند اتخاذ قرار اختيار الموظف لملء الوظائف الشاغرة (تعتمد)

## دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الاخ ابو احمد

إن كان من خطئه فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملاني فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

×	من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية عدم تقدير العمالة المطلوبة. (البشرية تقدير العمالة)
×	تتخصص التنمية الادارية للمديرين في التدريب بأن يكونوا على رأس العمل. (على رأس العمل وخارج نطاق العمل)
✓	ادارة الموارد البشرية تتعامل مع الإنسان على انه كيان مستقل ولي تابع، له توقعات ومطالب
×	يعرف التطوير الإداري بأنه العملية المنظمة والمستمرة والتي يتم من خلالها تزويد المديرين الحاليين أو مديري المستقبل بحصيلة من المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة. (التنمية الادارية)
✓	تقاس الكفاءة بالنسبة للمنظمات بنسبة المدخلات إلى المخرجات، أما العدالة فتقاس بالعلاقة بين الإجراءات والقرارات الخاصة بالتعامل مع الموارد البشرية
✓	في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام أصبح هناك تخطيط وتنظيم في المجالات الاجتماعية والاقتصادية
×	تعمل الرقابة اساسا على التأكد من أن العمل المستهدف يسير ضمن أقل الكلف المالية. (وفق الاهداف والخطط المطلوبة)
×	الإدارة الاستراتيجية إدارة استثمارية مساعدة تلتزم برغبة الإدارات الأخرى وتعدم لها المشورة. (إدارة الافراد)
✓	تتوحد اهداف التدريب والتنمية الادارية
✓	تظهر اهمية ادارة الموارد البشرية من خلال اختيار العاملين بكفاءة وفعالية الامر الذي يؤدي إلى نجاح المنظمة ويحقق اهدافها واهداف العاملين
✓	من اهداف الموارد البشرية على مستوى الفرد تحقيق الانتماء والولاء
✓	التحول من مفهوم ادارة الافراد إلى ادارة الموارد البشرية جاء لتحقيق اهداف المنظمة الاقتصادية والادارية والاجتماعية والتكنولوجية
×	تتخصص خطة عمل ادارة الموارد البشرية في المنظمة ضمن اطار نشاطات المواد البشرية (خطة عمل الموارد البشرية شاملة لجميع اطراف المنظمة)
×	تعتبر فترة التدريب اطول من فترة التنمية الادارية. (أقصر)
×	تقتصر التنمية الادارية على فئة الإدارات العليا. (لا تقتصر)
✓	تركز طرق التنمية الادارية على زيادة المهارات الفكرية
	تعتبر وظيفة رسم السياسات من الوظائف :
	أ-الكتابية ب-الادارية ج-التخصصية د- جميع ما ذكر
	من اساليب التنمية الادارية على رأس العمل التالي ما عدا:
	أ-المباريات الادارية ب- تبادل الدوار ج- المشروعات الجانبية د- التكليف بواجبات مؤقتة
	تقدم الطريقة التالية في تقويم اداء الموظف تصاعديا او تنازليا:
	أطريقة التدريب ب-طريقة التدرج البياني ج- طريقة الوقائع الحرجة د- طريقة قائمة الاختيار
	اعادة النظر في اجراءات الاختيار من :
	أ-الاهداف الادارية ب-اهداف التوجيه والارشاد ج- اهداف البحث العلمي د- جميع ما ذكر
	تعرف.....بأنها العملية المنظمة والمستمرة والتي يتم من خلالها تزويد المديرين الحاليين أو مديري المستقبل بحصيلة من المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة لرفع مستوى ادائهم
	أ-الادارة بالأهداف ب-الادارة الاستراتيجية ج-التنمية الادارية د-التنمية الكلية
	من مبررات التطوير التنظيمي:
	أ-الحاجة للتجديد ب- التغيير ج- اعادة النظر في الازواضع القائمة د-جميع ما ذكر
	تقويم البرامج التدريبية يعتبر من :
	أ-الاهداف الادارية ب- اهداف التوجيه والارشاد ج- اهداف البحث العلمي د- جميع ما ذكر
	تعرف مجموعة الأنشطة مثل وصف الوظائف، تخطيط الاحتياجات، المهارات المطلوبة للعمل ولشغل الوظائف، عملية التوظيف بأنها:
	أ-تخطيط الموارد البشرية ب-علاقات الموظفين ج- صيانة الموارد البشرية د- تنمية الموارد البشرية
	ابرار جوانب الضعف والقوة في اداء الموظف من:
	أ-الاهداف الادارية ب-اهداف التوجيه والارشاد ج-اهداف البحث العلمي د- جميع ما ذكر
	من أهداف ادارة الموارد البشرية ما يلي:
	أ-قوة عمل متجانسة ب-قوة عمل مستقرة ج-قوة عمل منتجة د- جميع ما ذكر
	المقابلة التي تهدف إلى التعرف على كيفية تصرفات توقعات المتقدم للوظيفة في المستقبل هي:
	أ-المقابلة الموجهة ب- المقابلة المقننة ج-المقابلة الموقفية د-المقابلة الجماعية

اسئلة من نموذج تعليم عن بعد الفصل الثاني

دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الاخ ابو احمد

إن كان من خطاء فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملاني فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

من أهداف ادارة الموارد البشرية ما يلي:	أ- قوة عمل متجانسة	ب- قوة عمل مستقرة	ج- قوة عمل منتجة	د- جميع ما ذكر
من الاهداف الاساسية لتخطيط الموارد البشرية التالي ما عدا:	أ- الاستقطاب	ب- تعيينه الشواغر نتيجة الاستقالات والتقاعد وغيرها	ج- بناء الاستراتيجيه الكلية للمنظمة	د- التدريب
تعتبر وظيفة الاستشارات من الوظائف :	أ- الكتابية	ب- الادارية	ج- التخصصية	د- جميع ما ذكر
تعتبر وظيفة السكرتاريا من الوظائف :	أ- الكتابية	ب- الادارية	ج- التخصصية	د- جميع ما ذكر
المسؤول عن تقييم الاداء في المنظمة هو:	أ- الرئيس المباشر	ب- رئيس الرئيس المباشر	ج- الموارد البشرية	د- جميع ما ذكر
من المشاكل المتوقعة في عملية تحليل الوظائف التالي ما عدا:	أ- خوف الموظفين	ب- الكلفة المرتفعة	ج- التغيير في تحديث المعلومات	د- توصيف الوظائف

تبع التعليم بعد