

أسئلة الاختبار النهائي لمادة الموارد البشرية محلولة

جمع وتنسيق صبا زهران

س١ : يترتب على سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية :

- أ. انخفاض نسبة التلف .
- ب. انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة .
- ج. انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة .
- د. انخفاض الإنتاجية .

س٢ : العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي :

- أ. توصيف الوظيفة .
- ب. تقييم الوظيفة .
- ج. تحليل الوظيفة .
- د. تطوير الوظيفة .

س٣ : يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ...

- أ. تعويض الموارد البشرية .
- ب. اختيار الموارد البشرية .
- ج. تخطيط المسارات الوظيفي .
- د. تحليل وتوصيف الوظائف .

س٤ : تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ...

- أ. استقطاب الموارد البشرية .
- ب. تدريب الموارد البشرية .
- ج. تقييم الموارد البشرية .
- د. تخطيط المسار الوظيفي .

س٥ : من الأساليب التي يلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية ..

- أ. تخفيض ساعات العمل .
- ب. تمديد سن التقاعد .
- ج. التخفيض في الأجور .
- د. الزيادة في الرواتب والأجور .

س٦ : تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في ...

- أ. حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي .
- ب. تنوع استراتيجيات الاستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة .
- ج. الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب .
- د. التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب .

س٧: المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي :

- أ. تحديد متطلبات التشغيل .
- ب. تحديد المتطلبات الهندسية والفنية .
- ج. اختيار بديل التصميم المناسب .
- د. تحديد الأهداف المرجوة من العملية .

س٨: من سليات استخدام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية ..

- أ. التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمه على مر السنين .
- ب. تقليل الرسائل الكتابية .
- ج. تقليل الرسائل التلفونية .
- د. إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني .

س٩: 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 .
- ج. لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية .
- د. لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة .

س١٠: تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في ..

- أ. الاستماع والإنصات الجيد .
- ب. الصرامة في المعاملة .
- ج. العلاقات المحدودة مع الغير .
- د. تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين .

س١١: العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو ..

- أ. معلومات عن الوظيفة .
- ب. واجبات الوظيفة .
- ج. تقييم الوظيفة .
- د. مسؤوليات الوظيفة .

س١٢: تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها إلى ..

- أ. واجبات شغل الوظائف .
- ب. مسؤوليات الوظائف .
- ج. تحليل الوظائف .
- د. تطوير الوظائف .

س١٣: الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو ...

- أ. تحديد هيكل أجور رسمي وثابت .

ب. توخي العدالة في نظام الأجور .

ج. الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الأجور .

د. تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام .

س١٤ : من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات ، هي إسنادها إلى ...

أ. المدير العام.

ب. لجنة متخصصة .

ج. المسئول المباشر .

د. مدير إدارة الموارد البشرية .

س١٥ : 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 .

ج. ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

د. له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

س١٦ : تندرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة ...

أ. بالوظيفة .

ب. بالعامل .

ج. بتصميم الوظيفة .

د. بالمسؤول عن الوظيفة .

س١٧ : نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية ، هو ..

أ. احتياجات فريق العمل .

ب. احتياجات المنظمة .

ج. احتياجات الوظائف.

د. احتياجات البيئة .

س١٨ : تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد ، إلى ...

أ. المسار الوظيفي .

ب. التطوير الوظيفي .

ج. الأمن الوظيفي .

د. تصميم المسار الوظيفي .

س١٩ : تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود

، إلى ...

أ. التطوير الوظيفي .

ب. النمو الوظيفي

ج. المسار الوظيفي.

د. الأمن الوظيفي .

س٢٠: إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة ...

أ. تحليل الوظائف .

ب. المسار الوظيفي .

ج. التطوير التنظيمي .

د. الاستقطاب .

س٢١: تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية ، ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية ...

أ. التخصصية .

ب. الكتابية .

ج. القيادية .

د. السكرتارية .

س٢٢: إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية ، هي وظيفة

أ. مستشار .

ب. موجه .

ج. مشغل حاسبات .

د. مدير قسم .

س٢٣: يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة ، إلى ...

أ. المهارات الإنسانية .

ب. المهارات الفنية .

ج. المهارات السلوكية .

د. مهارات بناء الذات .

س٢٤: تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية ...

أ. تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل .

ب. تمتلك مهارة واحدة تناسب أحد مجالات العمل .

ج. ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فرق العمل .

د. منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك .

س٢٥: يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في ..

أ. الشهادة العلمية .

ب. المركز الاجتماعي .

ج. المسؤولية .

د. المظهر اللائق .

س٢٦: يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة ...

- أ. الاعتبارات التنظيمية.
- ب. الاعتبارات الإدارية .
- ج. الاعتبارات الاجتماعية .
- د. الاعتبارات الاقتصادية .

س٢٧: الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية ، هو ..

- أ. التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة .
- ب. التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسئولة عن الموارد البشرية .
- ج. ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية .
- د. التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري .

س٢٨: تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ...

- أ. التنبؤ.
- ب. اتخاذ القرار .
- ج. التحفيز.
- د. التحكم في تقنية المعلومات .

س٢٩: العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هو ...

- أ. علاقات الموظفين .
- ب. صيانة الموارد البشرية.
- ج. تعويض الموارد البشرية.
- د. أهمية الموارد البشرية.

س٣٠: 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.
- ج. وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية.
- د. تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.

س٣١: تتمثل أول خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية .

- أ. التصميم الأولي للنظام .
- ب. دراسة الجدوى .
- ج. الدراسة الهندسية.
- د. اختبار النظام.

س٣٢: مما ينصح به في مقابلات تقويم الأداء ...

- أ. عرض الجوانب الإيجابية والسلبية .

ب. عرض الجوانب الإيجابية دون السلبية .

ج. عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية .

د. عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية.

س٣٣: من أجل مقابلات تقويم أداء ناجحة وفاعلة ، فإنه يجب ...

أ. عدم إطلاع الموظفين على نتائج تقويم الأداء الخاص بهم.

ب. الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل .

ج. عدم مقارنة الموظف بزملائه.

د. توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابله.

س٣٤: من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف ..

أ. الموضوعية.

ب. عدم التحيز الشخصي.

ج. شيوخ استخدامها في وظائف القطاع الحكومي.

د. الاقتصاد في الجهد والوقت .

س٣٥: المبلغ الذي يدفع للموظف شهرياً مقابل قيامه بعمل معين ، هو ..

أ. الراتب .

ب. الأجر النقدي.

ج. الأجر القاعدي .

د. العلاوة .

س٣٦: الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع ، هو

أ. الأجر الاسمي .

ب. الأجر الرسمي .

ج. الأجر الحقيقي .

د. الأجر القاعدي .

س٣٧: مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي مرحلة ..

أ. التأسيس .

ب. التقدم.

ج. المحافظة على المكاسب.

د. الاستعداد للتقاعد.

س٣٨: تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يقوم عليها الطرفان

أ. بالمحاكمة .

ب. بالتحكم.

ج. بالتحكيم.

د. بالحوكمة .

س ٣٩: يعتبر التطوير الوظيفي ...

- أ. مرحلة من مراحل المسار الوظيفي .
- ب. مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي .
- ج. مرحلة من مراحل النمو الوظيفي.
- د. عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي .

س ٤٠: من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل ...

- أ. الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل .
- ب. المناخ التنظيمي.
- ج. الاستخدام غير الآمن للمعدات .
- د. الإرهاق بفعل العمل .

س ٤١: العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم ، هو ...

- أ. تأثير الهالة .
- ب. الميل للوسطية .
- ج. الميل للواقعية.
- د. التأثير الإداري .

س ٤٢: من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم ...

- أ. الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر .
- ب. ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة .
- ج. أن نتجنب نهائياً الاعتماد على الرئيس المباشر .
- د. ألا نعتد اعتماداً مطلقاً على الرئيس المباشر .

س ٤٣: من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل

- أ. تحديد الحد الأدنى للأجور .
- ب. تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة .
- ج. إطالة عملية التفاوض .
- د. عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض .

س ٤٤: تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد ...

- أ. بالبطاقات التعريفية .
- ب. بالتهيئة المبدئية.
- ج. بانسجام الموارد البشرية .
- د. بصيانة الموارد البشرية .

س ٤٥: من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج ...

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

س٤٦: **تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ..**

- أ. عملية مستمرة بالمنظمة .
ب. عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها.
ج. مرة واحدة كل سنة .
د. مرة واحدة عند تأسيس المنظمة .

س٤٧: **الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات الوظائف ، هو ..**

- أ. تحديد مصادر المعلومات .
ب. تحديد الهدف .
ج. تحديد المعلومات المراد تحليلها .
د. تحديد الأجور والمكافآت.

س٤٨: **من مزايا الاستقطاب الخارجي ..**

- أ. انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية .
ب. التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة .
ج. يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها .
د. وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين .

س٤٩: **من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ...**

- أ. ارتفاع تكلفته .
ب. شح وندرة المعلومات الكافية عن المترشحين .
ج. عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين .
د. وقوفه حاجزاً أمام تنويع للمعارف والمهارات الجديدة.

س٥٠: **أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو ..**

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

س٥١: **تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى**

- أ. الغرض الرئيس لها وسبب وجودها.
ب. كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها .

- ج. الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها.
د. النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية .

س٥٢: تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه ، إلى ...

- أ. الأداء.
ب. جودة الأداء.
ج. تقويم الأداء.
د. الأداء الفعال .

س٥٣: تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف ، والمحددة لسلوكيات ، وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية ، إلى

- أ. تنمية الموارد البشرية .
ب. سياسات إدارة الموارد البشرية .
ج. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية .
د. تخطيط الموارد البشرية .

س٥٤: 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 .
ج. تكون غير مكتوبة .
د. تعمم على جميع العاملين .

س٥٥: تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ..

- أ. تقدير العمالة المطلوبة .
ب. تحليل الوضع الراهن .
ج. تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة .
د. تحليل سوق العمل .

س٥٦: إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية ، يدخل ضمن ..

- أ. تخطيط احتياجات الموارد البشرية .
ب. تنظيم الموارد البشرية .
ج. توجيه الموارد البشرية .
د. رقابة الموارد البشرية .

س٥٧: أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو

- أ. تحديد غط إدارة الموارد البشرية .
ب. تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية .
ج. تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات .

د. حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية .

س٥٨: الجهة التي تقيّم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية ، هي ..

أ. إدارة تخطيط الموارد البشرية .

ب. إدارة تنمية الموارد البشرية .

ج. إدارة علاقات الموظفين.

د. إدارة الخدمات .

س٥٩: تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ، ضمن ..

أ. المهارات الفنية .

ب. المهارات الإدراكية .

ج. المهارات السلوكية .

د. المهارات التخصصية.

س٦٠: تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ، ضمن ..

أ. المهارات الفنية .

ب. المهارات الإنسانية .

ج. المهارات السلوكية .

د. المهارات الفكرية .

س٦١: تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها ، باللجوء إلى ...

أ. مصادر جديدة للتوظيف .

ب. زيادة عمليات التوظيف.

ج. زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام .

د. تخفيض سن التقاعد .

س٦٢: تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في ...

أ. تحديد الطريقة المناسبة للتقويم .

ب. تحديد متطلبات التقويم وأهدافه .

ج. تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلا.

د. تحديد معايير مسبقة للمقارنة .

س٦٣: تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق ..

أ. بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم .

ب. بتقويم الموظفين لأداء عملائهم .

ج. بتقويم المدراء لأداء عملائهم.

د. بتقويم الموظفين لأداء زملائهم .

س٦٤: يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام ، أنها ...

أ. تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان .

ب. لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان .

ج. تحاول أن تستلهم من مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان .

د. تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان .

س٦٥: أحد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ...

أ. التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية .

ب. المثالية في العلاقات الإنسانية .

ج. محورية الفرد في مقابل الجماعة .

د. التفاعل مع المتغيرات البيئية .

س٦٦: يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية ...

أ. بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة.

ب. بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية .

ج. بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل .

د. بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية .

س٦٧: من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ...

أ. تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل .

ب. مناداتها بالتخطيط التشاركي .

ج. عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج .

د. تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل .

س٦٨: من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ...

أ. تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العامل .

ب. افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز .

ج. تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية .

د. تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج .

س٦٩: 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.

ج. يتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد.

د. بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

س٧٠: تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية ...

أ. متوافقة مع إستراتيجية المنظمة .

ب. غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة.

- ج. مستقلة عن إستراتيجية المنظمة.
د. خارج إطار إستراتيجية المنظمة.
-

أسئلة الواجب :

الواجب الأول :

س ١: من ابرز خصائص الإدارة العلمية :

- أ. العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام.
ب. الموظف السعيد هو موظف منتج
ج. الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة
د. لاشي صحيح مما سبق

س ٢: يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال :

- أ. معدلات دوران العمل
ب. معدلات الأداء أو الإنتاجية
ج. الحصة السوقية للمنظمة
د. لاشي صحيح مما سبق

س ٣: توصيف الوظائف :

- أ. أكثر تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف
ب. المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
ج. اقل تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف
د. لاشي صحيح مما سبق

الواجب الثاني :

س ١: تندرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن المهارات :

- أ. الفنية
ب. السلوكية
ج. التقنية
د. الفكرية

س ٢: من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية :

- أ. تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
ب. تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
ج. تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
د. عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

س٣: من مهام وظيفة "توجيه الموارد البشرية :

أ. شرح المهام والأعمال المطلوبة

ب. تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

ج. تحديد الأنشطة الرئيسة لإدارة الموارد البشرية

د. تقدير العمالة المطلوبة

الواجب الثالث:

س١: طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل، هي:

أ. طريقة الوقائع الحرجة.

ب. طريقة الاختيار الإجباري.

ج. طريقة التقرير المكتوب.

د. طريقة الترتيب.

س٢: من مميزات الاستقطاب الداخلي :

أ. تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط

ب. تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

ج. كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين

د. كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة

س٣: في حالة وجود فائض من الموارد البشرية، تلجأ المنظمة إلى :

أ. مصادر جديدة للتوظيف

ب. إطالة سن التقاعد

ج. زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

د. تخفيض عمليات التوظيف

س٤: يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ :

أ. الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين

ب. التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل

ج. تبسيط العمل

د. أ+ب صحيحة

جمع وتنسيق صبا زهران "اللهم لا سهل إلا ما جعلته سهلاً، وأنت تجعل الحزن إذا شئت سهلاً"