

الفصل الثاني 33		الفصل الأول 33	
الفصل الثاني 34		الفصل الأول 34	
الفصل الثاني 35		الفصل الأول 35	
		الفصل الأول 36	

المحاضرة الأولى

1/ الهدف الرئيسي من دراسة إدارة الموارد البشرية هو ...

الدكتور بدأ بالمنهج من بعد موضوع هذا السؤال - المنظور الإسلامي يأتي بعده
والسؤال عموماً سهل جداً لمن قرأ الكتاب ص ٤٤ : لأنه المدخل لدراسة الموارد البشرية

- أ- بناء قوة بشرية منتجة
- ب- تحقيق أهداف أصحاب المصلحة
- ج- التركيز على البعد الاقتصادي
- د- المثالية في العلاقات الاجتماعية

2/ يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام إنها ؟

- أ- تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ب- لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ج- تحاول أن تسألهم عن مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- د- تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

3/ الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

هنا عندنا المرتكزات الإسلامية ماعدا وحدة خطأ لو تلاحظو السنة
اللى بعدها جاب التفاعل واللى بعدها الانسانية

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

4/ احد 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 التغيرات البيئية

5/ ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد ...

نفس سؤال السنوات السابقة مع تغيير الخيارات

- أ- الفرد مقابل الجماعة
- ب- الإنسانية
- ج- التركيز على البعد الاجتماعي
- د- المثالية في العلاقات الاقتصادية

6/ احد القيم الاسلامية في التعامل مع المورد البشري تركز على

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية

- أ- العمل الجماعي
- ب- التركيز على البعد الانساني
- ج- المثالية في العلاقات الاقتصادية
- د- التفكير الجمعي

7/ من رواد مدرسة الإدارة العلمية ...

- أ- فرانك جيلبرت
- ب- التون مايو
- ج- ماري باركر فوليت
- د- لا توجد إجابة صحيحة

8/ حسب منهج الإدارة العلمية ؟

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

9/ المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة هي ؟

- أ- مدرسة الإدارة العلمية
- ب- مدرسة العلاقات الإنسانية
- ج- المدرسة السلوكية
- د- تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

10/ يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية ؟

- أ- بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- ب- بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد البشرية
- ج- بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل
- د- بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية

11/ من ضمن الانتقادات الموجهة لمدرسة الادارة العلمية

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية

- أ- اهتمامها بالانتاج
- ب- تعامل الفرد كآلة
- ج- تهتم باحتياجات المنظمة
- د- تهتم باحتياجات الصناعة

12/ 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

13/ النظرية التي تجاهلت الجوانب التي يرغب العامل في إشباعها:

- أ- نظرية العلاقات الإنسانية
- ب- نظرية الإدارة العلمية
- ج- نظرية التنظيم
- د- النظرية الموقفية

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية بدل مدرسة جات نظرية ..

14/ المدرسة التي ترى أن العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الأخرى هي :

- أ- مدرسة العلاقات العلمية
- ب- مدرسة العلاقات الإنسانية
- ج- المدرسة السلوكية
- د- تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

15/ من الأسباب التي أثرت سلباً على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ؟

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

16/ من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ؟

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العمل
- 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

17/ 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- بتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد
- د- بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

لو ذكرنا السؤال دا بكل نواحي القصور يعتبر مكرر لأنه جاب السؤال من نفس الجزئية

18/ واحد من الاتي ليست من نواحي القصور في ادارة الافراد :

- أ- عدم التكامل بين نشاطاتها
- ب- عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الادارات الاخرى
- ج- الدور غير المحدود لادارة الافراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة
- د- نظرة القيادات للافراد كعنصر تكلفة انتاجي

19/ احد القصور في مدرسة إدارة الافراد

هنا السؤال مكرر بنفس الجزئية بس باختلاف الخيارات

- أ- النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية
- ب- الاهتمام بالفرد واهمال الانتاج
- ج- الرقابة المبالغ فيها
- د- الاستناد الى قواعد صارمة في التطوير

20/ مما يميز تعاريف إدارة الموارد البشرية كونها ؟

- أ- تتحد من حيث الصياغة
- ب- تختلف من حيث الصياغة والمضمون
- ج- تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون
- د- تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون

21/ واحدة من الاتي ليست ضمن إدارة الموارد البشرية

دا سؤال جديد وهنا لازم نذاكر الجزئية دي بالكامل

- أ- التخطيط
- ب- اداء الافراد
- ج- الروح المعنوية
- د- نسبة حوادث العمل

22/ 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 المسؤولة عن الموارد البشرية
- ج- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية
- د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري

23/ 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

24/ مفهوم إدارة الموارد البشرية يقوم على اعتبار أن الفرد ...

- أ- يمكن إدارته بسهولة.
- ب- عامل من عوامل التطوير بالمنشأة.
- ج- أصل استثماري هام من أصول المنشأة.
- د- لا توجد إجابة صحيحة.

25/ تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها ...

- أ- العملية الخاصة بتعيين الأفراد وتطويرهم .
- ب- العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم.
- ج- العملية الخاصة بإصدار قرارات تتعلق بالموظفين .
- د- العملية الخاصة بتدريب الموظفين وتطويرهم.

26/ يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية ؟

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

27/ واحدة من الاتي ليست من سوء ادارة الموارد البشرية :

احلى سوال ليس ممن أو لايتضمن يعطيك التعداد بالكامل
هنا تحفظ 3 ويمكن يتكرر السؤال زي السؤال اللى قبلو

- أ- انخفاض الروح المعنوية
- ب- انخفاض نسبة حوادث العمل
- ج- انخفاض الانتاج
- د- انخفاض اداء الافراد

28/ سوء إختيار الموارد البشرية يؤدي إلى ...

- أ- انخفاض الروح المعنوية للعاملين.
- ب- انخفاض نسبة الوقت الضائع.
- ج- التوسع الوظيفي.
- د- نقص نسبة الحوادث والإصابات.

29/ 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

30/ من اجل 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

31/ تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في

- أ- عمالة مستقرة
 ب- عمالة منتجة وفعالة
 ج- لا توجد إجابة صحيحة
 د- كل ما سبق صحيح

هنا نحفظ أهداف إدارة الموارد البشرية (سؤال جديد)

تكرر السؤال لكن بصيغة مختلفة بالاجابة

- أ- عمالة منتجة وفعالة
 ب- عمالة مستقرة
 ج- أ+ب
 د- لا توجد إجابة صحيحة

32/ الاختلاف بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية ...

- أ- في تعدد البرامج.
 ب- في فلسفة الأهداف والتطبيق.
 ج- في تدبير الاحتياجات البشرية.
 د- في تصنيف الوظائف.

سؤال جديد

33/ سياسات إدارة الموارد البشرية تنص على ...

- أ- يجب أن لا يكون تعارض بين إستراتيجيات وأهداف وسياسات المنظمة.
 ب- تحقيق أهداف المنظمة بصرف النظر عن سياساتها.
 ج- تحقيق الكفاءة التنظيمية.
 د- حل مشاكل الرؤساء والمروسين.

34/ تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددة لسلوكيات وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية إلى ؟

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

35/ التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق أهداف المنظمة هي

- أ- تنمية الموارد البشرية
 ب- سياسات إدارة الموارد البشرية
 ج- إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية
 د- تخطيط الموارد البشرية

36/ لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

- أ- تتصف السياسة بالديمومة وعدم التغير
- ب- تراجع من حين لآخر
- ج- تخص المستويات العليا من الموظفين
- د- تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

37/ 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

38/ واحدة من الاتي ليست من ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية :

سؤال أكرر في ثلاث نماذج باختلاف الخيارات هنا لازم نحفظ شروط فعالية السياسات موجود منها 3 في السؤال

- أ- ان تكون مكتوبة
- ب- ان تعمم على جميع العملاء
- ج- ان تراجع من حين لآخر
- د- ان ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

39/ النظرية الشرطية هي

شرطو إصباغو بمشرط ماني عارفة من فين جاب السؤال بس مايكون دوغان لو ماطلع بحركاته ☺ السؤال أخذت إجابته من عمنا فوقل

- أ- نظرية العلاقات الانسانية
- ب- نظرية الادارة العلمية
- ج- نظرية التنظيم
- د- النظرية الموقفية

المحاضرة الثانية

1/ 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

2/ واحدة من الاتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية:

- أ- تحليل نوع الاعمال المطلوبة
- ب- تحليل سوق العمل
- ج- تحليل سوق العقار
- د- تحليل العجز الفائض

3/ واحدة من الاتي من ضمن تخطيط احتياجات الموارد البشرية

السؤال مكرر من نفس الجزئية مع اختلاف الخيارات هنا نذاكر تخطيط الاحتياجات التدريبية

نأخذ من صحه الحل بواسطة: الدفعة الماسيه

- أ- تحليل الفائض النوعي والكمي
- ب- تحليل العجز النوعي والكمي
- ج- تحليل العجز والفائض الكمي
- د- تحليل الفائض والعجز الكمي والنوعي

4/ في تحليل العجز والفائض عند وجود فائض ...

- أ. التساهل في عملية الاختيار.
- ب. البحث عن الخريجين في الجامعات.
- ج. التشدد في معايير الاختيار.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

سؤال جديد

5/ في تخطيط الاحتياجات البشرية تحليل الوضع الراهن لمعرفة العدد المتاح ...

- أ. عدد الأفراد في آخر المدة + المعينين خلال الفترة + احتياجات الإحلال
- ب. عدد الأفراد في أول المدة + المعينين خلال الفترة - احتياجات الإحلال .
- ج. عدد الأفراد في آخر المدة + احتياجات الإحلال .
- د. المعينين خلال الفترة - احتياجات الإحلال.

6/ الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية هي ؟

- أ- تخطيط الموارد البشرية
- ب- تنظيم الموارد البشرية
- ج- توجيه الموارد البشرية
- د- تقويم الموارد البشرية

7/ من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية" ؟

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

8/ في تقدير العمالة المطلوبة نعني بالترك المؤقت في الإحلال ...

- أ- غياب فقط.
- ب- غياب - إجازة - إعاره - ندب.
- ج- نقل - إصابة - تقاعد.
- د- ترقية - إعاره.

9/ إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية ضمن ؟

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

10/ من مهام وظيفة " تنظيم الموارد البشرية " ؟

السؤال مكرر طبق الأصل ويمكن إيجادنا بس مهمة ثانية من مهام وظيفة التنظيم لذلك ذكرو الهيكل التنظيمي بجميع المهام

- أ- دعم التعاون بين الأفراد
- ب- حل الصراعات والمشاكل المحتملة
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- د- تحليل سوق العمل

11/ من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " ؟

من الهيكل التنظيمي

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

12/ احد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ؟

- أ- تحديد نمط 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

13/ واحدة من الاتي ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية :

- أ- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية
- ب- تحديد اهداف ادارة الموارد البشرية
- ج- تطوير نظام التدريب
- د- تقويم معدلات دوران العمل والغياب

14/ يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

1) سؤال جديد ولاتنسوا تذكرو جميع نقاط قياس الفعالية

- أ- معدلات النقل وتحويل الوظائف
- ب- معدلات الانتاجية
- ج- معدلات الاحلال
- د- معدلات التسرب الوظيفي

15/ تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية ضمن ...

- أ- تخطيط الموارد البشرية
- ب- تنمية الموارد البشرية

ج- رقابة الموارد البشرية

د- توجيه الموارد البشرية

16/ من عناصر الرقابة على الموارد البشرية ...

- أ- شرح المهام والأعمال المطلوبة .
- ب- **تقويم إنتاجية الأفراد**
- ج- تحديد أهداف المنظمة .
- د- حل الصراعات بين الموظفين.

17/ الجهة التي تتولى تقييم الأداء و التطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية هي ؟

السؤال دا من الهيكل التنظيمي

- أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية
- ب- **إدارة تنمية الموارد البشرية**
- ج- إدارة علاقات الموظفين
- د- إدارة الخدمات

18/ إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟

السؤال دا من الهيكل التنظيمي لذلك أنصح بحفظه لأنه كل نموذج يجي منه سؤاليين الى ثلاثة من الهيكل

- 1. التحليل الوظيفي
- 2. **المسار الوظيفي**
- 3. التطوير التنظيمي
- 4. الاستقطاب

19/ احدي مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة:

- أ- تحليل الوظائف
- ب- **التطوير الوظيفي**
- ج- التطوير التنظيمي
- د- الاستقطاب

20/ مهام إدارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن إدارة ...

- أ- تنمية الموارد البشرية
- ب- تخطيط الموارد البشرية
- ج- الخدمات
- د- **علاقات الموظفين**

21/ وظيفة الاختيار تابعة :

من الهيكل التنظيمي

- أ- لإدارة الرواتب والأجور
- ب- لإدارة تنمية الموارد البشرية
- ج- **لإدارة تخطيط الموارد البشرية**
- د- لإدارة علاقات الموظفين

22/ وظيفة تقييم الوظائف تابعه :

من الهيكل التنظيمي

أ- لإدارة الرواتب والاجور

- ب- لإدارة تنمية الموارد البشرية
- ج- لإدارة تخطيط الموارد البشرية
- د- لإدارة علاقات الموظفين

23/ يندرج تصميم و تحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية ضمن الوظائف ؟

لاتنسو كلامي هنا ذاكرو جميع الوظائف التخصصية والكتابية والقيادية والسؤال دا مكرر من نفس الجزينة في أربع نماذج

- أ- الكتابية
- ب- التخصصية
- ج- القيادية

24/ تصنف وظائف المنظمات إلى ...

سؤال جديد

- أ- تخصصية – إستشارية – مهنية.
- ب- قيادية – تخصصية – كتابية.
- ج- إدارية – مهنية – مساندة.
- د- إستشارية – قيادية – مهنية.

25/ تصنف وظيفة خبير في التطوير و التنمية الوظيفية ضمن وظائف ادارة الموارد البشرية ؟

- أ- التخصصية
- ب الكتابية
- ج القيادية
- د السكرتارية

26/ إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة ؟

- أ- مستشار
- ب- موجه
- ج- مشغل حاسبات
- ح- مدير قسم

27/ المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية ...

- أ- سلوكية – فكرية – إنسانية.
- ب- فنية – سلوكية – فكرية.
- ج- سلوكية – إنسانية – فنية.
- د- سلوكية – فكرية – مفاهيمية

28/ يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى ؟

- أ- المهارات الإنسانية
- ب- المهارات الفنية

- ج- المهارات السلوكية
- ح- مهارات بناء الذات
- د- السكرتارية

29/ تدرج مهارة الاتصال و التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

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

30/ تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ؟

- 1. التنبؤ
- 2. اتخاذ القرار
- 3. التحفيز
- 4. التحكم في تقنية المعلومات

31/ تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

- 1. المهارات الفنية
- 2. المهارات الإدراكية
- 3. المهارات السلوكية
- 4. المهارات التخصصية

32/ تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

سيم سيم كلام فوق ذاكرو جميع الأمثلة على المهارات والسؤال طبق الأصل متكرر ☺

- 1. المهارات الفنية
- 2. المهارات الإنسانية
- 3. المهارات السلوكية
- 4. المهارات الفكرية

33/ مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن ..

نفس السؤال السابق لكن بتغير في الصيغة السؤال

- أ- السلوكية
- ب- البيئية
- ج- الفنية
- د- الفكرية

34/ 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

35/ تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية ؟

أ- الاستماع والإنصات الجيد

- ب- الصرامة في المعاملة
ج- العلاقات المحدودة مع الغير
د- تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين

36/ قيادة المورد البشري تتمثل في

أ- القدرة على الإنصات

- ب- الحزم والصرامة
ج- العلاقات المحدودة مع الآخرين
د- المتابعة اللصيقة للموظفين

شوفو السؤال اللي قبلو غير بس في العبارات وممكن يجبلنا خاصية ثانية

المسائل الحسابية :

1/ إذا الحقنا 50 موظفًا في 10 برامج تدريبية وتكلفة البرنامج الواحد 10.000 ريال، كم التكلفة الفعلية للتدريب

...

- أ- 1.000.000
ب- 50.000
ج- 500.000
د- 100.000

سؤال يحتاج إلى شوي تركيز وحسبة بسيطة جداً بدون آلة.

2/ تعتزم شركة جواثا زيادة إنتاجها للعشر سنوات المقبلة بمعدل 10 % سنوياً، علماً بأن إنتاجها الحالي هو 100.000 وحدة، فإذا علمت أن المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة الواحدة هو 30 دقيقة – عدد أيام الإجازات السنوي 85 يوماً – عدد أيام العمل السنوية الصافي 355 يوماً – عدد ساعات العمل اليومي الصافي 7 ساعات ... العدد الكلي المطلوب

سؤال متخصص وقد شرحه الدكتور - يحتاج إلى آلة حاسبة ولم يكن متوقع إطلاقاً على الرغم أنه ليس صعب – راجع الكتاب ص ١٦٩

لحجم القوى العاملة هو ...

- أ. 29.1
ب. 32
ج. 65
د. 19