

(1) هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشري في المنظمه ، بما يضمن جذب العناصر البشريه الأكفاء
- ادارة الموارد البشرية

- ادارة عامة

- ادارة مالية

(2) من وظائف ادارة موارد بشرية الوظيفة الأولى ولها عدة وظائف فرعية منها
..... هو تقسيم الوظائف إلى مجموعات عامه كل مجموعه تضم تخصص محدد

- الحصول على الموارد البشرية - تصنيف الوظائف

- الحصول على الموارد البشرية - تخطيط الموارد البشرية

- الحصول على الموارد البشرية - الاستقطاب والختيار والتعيين

(3) من وظائف ادارة موارد بشرية الوظيفة الأولى ولها عدة وظائف فرعية منها
..... هو عمل تنبؤي لتحديد العدد المطلوب من القوى العامله خلال فتره قادمه ومن كل تخصص على
ضوء حالات التقاعد والإستقاله والنقل، ومن ثم تحدي آلية ونوع الإستقطاب ومن ثم الحاجه للتدريب
والتأهيل وغير ذلك

- الحصول على الموارد البشرية - الاستقطاب والختيار والتعيين

- الحصول على الموارد البشرية - تصنيف الوظائف

- الحصول على الموارد البشرية - تخطيط الموارد البشرية

(4) من وظائف ادارة موارد بشرية الوظيفة الأولى ولها عدة وظائف فرعية

منها..... هي التوعيه بوجود وظائف شاغره عن طريق وسائل الإعلام وحث الكثيرين ممن تنطبق عليهم
الشروط بالتقدم والترغيب بالتعرف على بيئة العمل والوظائف

- الحصول على الموارد البشرية - تخطيط الموارد البشرية

- الحصول على الموارد البشرية - تصنيف الوظائف

- الحصول على الموارد البشرية - الاستقطاب والاختيار والتعيين

(5) هو شريحه معينه من الأجر تتضمن جميع الفئات التي تتشابه في مستوى الواجبات والمسؤوليات لكنها
تختلف في نوع العمل

- الدرجة الوظيفية

- الاستقطاب

- تصنيف الوظائف

(6) هو البحث عن الأفراد المؤهلين للعمل حيث هم.

- استقطاب سلبي

(7) هو الإكتفاء بالإعلان فقط عن شروط وزمن وكيفية التقدم

- استقطاب سلبي

- استقطاب ايجابي

(8) المبادئ الأساسية في الاستقطاب المبدأ الأول أي وجود إدارة واحدة سوا شخص أو مجموعه على مستوى الدولة تتولى عملية الإستقطاب.

- حتمية المركزيه في الإستقطاب

- حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الإستقطاب

- حتمية معرفة طبيعة سوق العمل

(9) المبادئ الأساسية في الاستقطاب المبدأ الثاني ومن خلال العناصر التالية "حدود سوق العمل – المهارات المتاحة – الظروف الإقتصادية – جاذبية العمل الحكومي

- حتمية معرفة طبيعة سوق العمل

- حتمية المركزيه في الإستقطاب

- حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الإستقطاب

(10) المبادئ الأساسية في الاستقطاب المبدأ الثالث معرفة "نجاح أو فشل الإستقطاب و العدد و حركة الإستقطاب".

- حتمية المركزيه في الإستقطاب

- حتمية معرفة طبيعة سوق العمل

- حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الإستقطاب

(11) هو إعلان داخل المنظمه عن الوظائف الشاغره أو ملء الشواغر من خلال الترقيه ونقل الموظف من مستوى إداري إلى مستوى إداري أعلى.

- الاستقطاب الداخلي

- الاستقطاب الخارجي

(12) إعلان عن وظائف واستقطاب أفراد من خارج المنظمه وأحيانا من خارج الوطن و يساعد في إدخال دم جديد للمنظمه وردف المنظمه بتخصصات غير متاحه في المنظمه

- الاستقطاب الخارجي

- الاستقطاب الداخلي

(13) الوظيفة الثانية من وظائف ادارة الموارد البشرية هي زيادة عملية المعرفه والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادره على العمل في جميع المجالات والتي تم اختيارها في ضوء الإختبارات بغية رفع مستوى الكفاءه الإنتاجيه لأقصى حد ممكن

- تنمية الموارد البشرية

- الحصول على الموارد البشرية
- حسن استخدام الموارد البشرية

14) يقصد به التعليم الرسمي والثقافة العامة بحيث يساهم المتعلم مساهمه كبيره في تحقيق التنميه

- التعليم

- التدريب

- هدف التدريب الاداري

15) هو زيادة مهارة العامل وتمكنه من رفع إنتاجيته للوصول إلى أفضل كفاءه ممكنه. كل الدول تولي أهمية كبيره للتدريب وزيادة المهارات و هو مجموعة نشاطات تهدف إلى تحسين المعارف والقدرات والمهارات المهنيه مع الأخذ بالحسبان إمكانية تطبيقها في مكان العمل

- التدريب

- هدف التدريب الاداري

- التعليم

16) تزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفه المتجدده عن طبيعة الأعمال الموكله له وتحسين وتطوير مهاراته وقدراته ومحاولة تغيير سلوكه

- هدف التدريب الاداري

- التعليم

- التدريب

17) معادلة الأداء =

- القدرة x عدد الموظفين

- القدرة x الرغبه

- القدرة x عدد الراغبين في التطور

18) الوظيفة الثالثة من وظائف ادارة الموارد البشرية تتم من خلال مجموعة أمور هي مبلغ نقدي يدفع للموظف نتيجة أداء عمله خلال فتره محدد في الغالب شهر واحد.

- حسن استخدام الموارد البشرية - الراتب

- حسن استخدام الموارد البشرية - الحافز

- حسن استخدام الموارد البشرية - النقل

- حسن استخدام الموارد البشرية - الترقية

- حسن استخدام الموارد البشرية - تقويم الادار

19) الوظيفة الثالثة من وظائف ادارة الموارد البشرية تتم من خلال مجموعة أمور هي مبلغ من المال يدفع لقاء المشاركه بالعمل المنتج

- حسن استخدام الموارد البشرية - الراتب

- حسن استخدام الموارد البشرية - الحافز

- حسن استخدام الموارد البشرية - تقويم الادار
- حسن استخدام الموارد البشرية - النقل
- حسن استخدام الموارد البشرية - الترقية

(20) الوظيفة الثالثة من وظائف ادارة الموارد البشرية تتم من خلال مجموعة أمور هي عمليه منظمه تهدف إلى تقويم الموظف بالنسبه لأداء مهماته وإمكانات تقدمه ، بهدف تحفيزه للعمل

- حسن استخدام الموارد البشرية - النقل
- حسن استخدام الموارد البشرية - الراتب
- حسن استخدام الموارد البشرية - تقويم الاداء
- حسن استخدام الموارد البشرية - الحافز
- حسن استخدام الموارد البشرية - الترقية

(21) الوظيفة الثالثة من وظائف ادارة الموارد البشرية تتم من خلال مجموعة أمور هي نقل الموظف من مستوى إلى مستوى أعلى من زيادة الصلاحيات والمسؤوليات من أسس الترقية الأقدميه والترقيه على أساس الكفاءه

- حسن استخدام الموارد البشرية - الراتب
- حسن استخدام الموارد البشرية - النقل
- حسن استخدام الموارد البشرية - تقويم الاداء
- حسن استخدام الموارد البشرية - الترقية
- حسن استخدام الموارد البشرية - الحافز

(22) الوظيفة الثالثة من وظائف ادارة الموارد البشرية تتم من خلال مجموعة أمور هي نقل الموظف إلى مكان أو عمل جديد وفق أسباب معينه منها (النقل التدريبي النقل التنظيمي لتخفيف تكاليف التعيين النقل العلاجي لعدم الكفاءه أو عدم الانسجام مع الزملاء أو مع الرئيس).

- حسن استخدام الموارد البشرية - الراتب
- حسن استخدام الموارد البشرية - النقل
- حسن استخدام الموارد البشرية - الترقية
- حسن استخدام الموارد البشرية - الحافز
- حسن استخدام الموارد البشرية - تقويم الاداء

(23) من أنواع الحوافز : (الآجر - العلاوات الدوريه - بدل طبيعة العمل - حوافز الإنتاج - ساعات العمل الإضافي).

- حوافز مادية غير مباشرة
- حوافز مادية مباشرة
- حوافز معنوية

(24) من أنواع الحوافز : (تغذيته - إسكان - مواصلات - انتقالات - تعليم - خدمات طبيه

- حوافز مادية مباشرة
- حوافز مادية غير مباشرة
- حوافز معنوية

(25) من أنواع الحوافز :حوافز متعلقه بالعمل (العمل المناسب (و حوافز متعلقه ببيئة العمل (الإشراف المعنوي – ظروف العمل الماديه – علاقه مع الزملاء المشاركه في إداره (.

- حوافز مادية مباشرة
- حوافز معنوية
- حوافز مادية غير مباشرة

(26) هي واجب ديني وأنها تكليف وليست حق ومن ثم دوام الوظيفة للفرد العامل مرهون بدوام صلاحية شاغلها فمن يثبت عدم صلاحيته لها ينحى عنها

- الوظيفة العامة في الاسلام

- الوظيفة الخاصة

(27) هي شريحة معينة من الأجر تتضمن جميع الفئات التي تتشابه في مستوى الواجبات والمسؤوليات لكنها تختلف في نوع العمل : (سؤال اختبار)

- الراتب
- الدرجة الوظيفية
- الحوافز
- الهيكل التنظيمي

(28) يعرف تخطيط الموارد البشرية بأنه عملية تتميز بتحديد من القوى العاملة خلال الفترة القادم كل شخص على ضوء حالات التقاعد والاستقالة (سؤال اختبار)

- المتقدمين
- العدد المطلوب
- المقبولين
- الأسماء

(29) من أنواع الحوافز المادية غير المباشرة (سؤال اختبار)

- العلاوات الدورية
- بدل طبيعة عمل
- الخدمات الطبية
- الأسماء

(30) الاستقطاب الداخلي هو إعلان عن الوظائف الشاغرة أو ملئ الشواغر من خلال الترقية ونقل الموظف من مستوى إداري إلى مستوى إداري أعلى (سؤال اختبار)

- داخل المنظمة .

- في مكتب العمل

- عبر الانترنت

- على الفيس بوك

31) من مزايا التدريب التدريب على كيفية اتخاذ القرار والتصرف في المواقف الصعبة والحرية :
(سؤال اختبار)

- الخارجي

- في مكان العمل

- في المنظمات المنافسة

- في مراكز التدريب الحديثة

32) تعرف عملية نقل الموظف من مستوى إلى مستوى أعلى مع زيادة الصلاحيات والمسؤوليات بـ
(سؤال اختبار)

- التعيين المؤقت .

- التعيين الدائم

- الترقية

- النقل