

اسئلة اختبار ادارة الموارد البشرية ١٤٣٢

١-قيام الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة يتم خلال ؟

أ-مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي-**مرحلة اعداد المسار الوظيفي**

ج-مرحلة متابعة المسار الوظيفي د-مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية

٢-تعرف عملية الموائمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ؟

١-**التطوير الوظيفي** ب- التحليل الوظيفي

تخطيط المسار الوظيفي التخطيط الوظيفي

٣-يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال ؟

١-تحديد الحد التنافسي للاجور تحديد الحد المتوسط للاجور

تحديد الحد الادنى للاجور تحديد الحد الممكن للاجور

٤-واحدة من الاتي ليست من اهداف سياسة الاجر لموظفي الادارة العليا؟

١-الاحتفاظ بالكفاءات و المهارات **الدفع حسب الوحدات المنتجة**

جذب الكفاءات الادارية الرفيعة تحفيز الاداريين لتحسين اداء للمنظمة

٥-واحدة من الاتي ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي ؟

أ-معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه

معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة ب-

ادراك الموظف معنى الاداء الجيد و المتميز ج-

اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات و الانجاز

٦-واحدة من الاتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الاجور؟

١-الريادة في تحديد الاجور في سوق العمل-المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل

التأخر عن مستويات الاجور السائدة في السوق

عدم المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل

٧- واحدة من التالي ليست من اهداف نظام معلومات الموارد البشرية ؟

جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية

المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفعالية العنصر البشري

تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الانتاج في المنظمة

توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية

٨- من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعي في تحديد هيكل الاجور ؟

الامكانيات المالية للمنظمة فرص الترقية و المزايا المالية

واجبات ومسؤوليات الوظيفة معدلات الاجور في المنظمات الاخرى

٩- من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

الوصول البطيء للبيانات الوصول القوى الى البيانات

الوصول السريع الى البيانات الوصول الضعيف الى البيانات

١٠- من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

ارتفاع تكلفة اداء وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام

تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية

عدم امكانية استخدامه لأساليب مالية او فنية

عدم امكانية استخدامه لأساليب علمية

١١- من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور ؟

حماية الاقتصاد الوطني توفير ظروف عمل مريحة

جذب الكفاءات الادارية تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات

١٢- واحدة من الاتي ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ؟

يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها

غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقية غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار و التوظيف

١٣- من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس؟

يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة و المهارة في العمل

يعتمد على ذاته في تطوير العمل

يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين

يشارك الآخرين تجاربه

١٤- واحدة من التالي ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع و الخدمات ؟

زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

ان تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة

ان تكون متناسقة مع التشريعات و الانظمة الحكومية

ان تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة و الموظفين

١٥- واحدة من الاتي ليست ضمن مشكلات و اخطاء عملية تقويم الاداء ؟

تأثير الهالة الميل للوسطية

التأثير الاداري عدم التشدد

١٦- يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن ؟

الاهداف الادارية اهداف التنمية المحلية

اهداف التوجيه و الارشاد اهداف البحث العلمي

١٧- يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الاداء الوظيفي يحتاجه ؟

كل العاملين بعض العاملين

اغلب العاملين العاملين الجدد فقط

١٨- واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف؟

توخي العدالة في نظام الاجور الفصل في نزاعات و شكاوي الاجور

وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء التقيد بالانظمة و التشريعات المتعلقة بالاجور

١٩- من المبادئ الاساسية لتقويم الاداء ضرورة ؟

الاشارة الى الصفحات الشخصية الانتقاد الشخصي للمقابل

عرض الجوانب الايجابية و السلبية اللجوء لمقارنة اداء المقابل بأداء زملائه

٢٠- واحدة من الاتي ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم ؟

قيام الموظفين بتقويم أداء رؤسائهم قيام الزملاء بتقويم اداء زملائهم

قيام الموظف بتقويم أدائهقيام الموظفين بتقويم أداء العملاء

٢١- من اساليب تجنب مشكلات و اخطاء عملية تقويم الاداء؟

الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين

عدم الاعتراف بالمشاكل الموجوده ضمان حق الموظف في رفع التظلم

٢٢- طريقة تقويم الاداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي ؟

طريقة التوزيع الاجباري طريقة المزيج التقويمي

طريقة التوزيع الاجباري طريقة التدرج البياني

٢٣- يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ؟

يساوي الانفاق الفعلي على التدريب يقل عن الانفاق الفعلي على التدريب

يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريبينغطي الانفاق الفعلي على التدريب

٢٤- تتمثل احدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ؟

التدوير التوسيع الوظيفي

التدريب الوظيفي المبرمجالتدريب في مقر المنظمة

٢٥- واحد من الاتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب؟

تحديد الاحتياجات التدريبية تطوير الاهداف التدريبية

تنفيذ البرامج التدريبية تقويم فعالية البرامج التدريبية

٢٦- حسب منهج الادارة العلمية ؟

يعتبر العامل عنصر انتاجيا يختلف عن بقية العناصر الاخرى

هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الانتاج

وجود حوافز اخرى تهمل العامل غير الحوافز الاقتصادية

اهداف العامل هي الاهداف الاقتصادية فقط

٢٧-يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (اي التعليم) ؟

يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات

يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة

يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته

يتم عادة في خلال مدة قصيرة

٢٨-من المبادئ الاساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية ؟

الميل الى الواسطية في التقييم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل لبحث عن نقاط الضعف لدى الموظف

٢٩-يضم التدريب على راس العمل ؟

انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة الالتحاق بمراكز تدريب حكومية

الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

٣٠-التحليل الذي يهدف الى تحديد المستوى المطلوب من الاداء و المهارات المطلوبة في تدريب هو ؟

التحليل البيئي التحليل التنظيمي

تحليل الوظائف تحليل الافراد

٣١-من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ؟

الاجازات و العطلات الشراء المنخفض السعر

الاجازات الاستثنائية العطل المرضية

٣٢-طريقة تقويم الاداء القائمة على اساس مقارنة الفرد بغيره (الاحسن و الاقل كفاءة) هي ؟

طريقة التدرج البياني طريقة الترتيب

طريقة قائمة الاختيار طريقة الادارة بالاهداف

٣٣-واحد من التالي ليست من اسباب قيام المنظمات بتوفير الامن و السلامه للموظفين ؟

الاسباب الاقتصادية **الاسباب الشخصية**

الاسباب الاخلاقيةالاسباب النظامية

٣٤-يندرج ابراز نقاط القوة والضعف في اداء الموظفين كهدف لعملية تقويم الاداء ضمن ؟

اهداف التوجيه والارشاداهداف التنمية القومية

اهداف البحث العلمياالاهداف الادارية

٣٥- في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى ؟

مصادر جديدة للتوظيف اطالة سن التقاعد

زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام **تخفيض عمليات التوظيف**

٣٦-واحد من الانواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية وهو ؟

احتياجات المنظمة احتياجات فريق العمل

احتياجات الوظائف احتياجات السلطات

٣٧-واحد من الاتي ليست له علاقة با الاجر الاساسي ؟

الاجر النقدي الاجر الصافي

الاجر الحقيقي الاجر الاجمالي

٣٨-تبرز اهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه ؟

وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية لا يشكل عبئاً على اصحاب المصلحة

لا يتعارض مع الانظمة **يتطور مع زيادة الخبرة و المسؤولية**

٣٩-مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية ؟

التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم

الخروج بحكم سريع على المترشح

التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح

اعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين

٤٠- الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي ؟

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية اختبارات الشخصية

اختبارات نماذج الاداء اختبارات الذكاء

٤١- طريقة تقويم الاداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الاداء الفعلي للعمل هي ؟

طريقة الوقائع الحرجة طريقة الاختيار الاجباري

طريقة التقرير المكتوب طريقة الترتيب

٤٢- من مميزات الاستقطاب الداخلي ؟

تزويد المنظمة بموارد تحمل افكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية و النشاط

تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

كونه احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين

كونه سببا في التطوير و الابتكار بالمنظمة

٤٣- تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟

تحليل الوظائف توصيف الوظائف

التهيئة المبدئية المقابلة المبدئية

٤٤- الوظيفة التي تحدد مركزية او لامركزية ادارة الموارد البشرية هي ؟

تخطيط الموارد البشرية تنظيم الموارد البشرية

توجيه الموارد البشرية تقويم الموارد البشرية

٤٥- من قواعد الاستقطاب ؟

حفظ البيانات و المعلومات لامركزيا التنوع في اساليب الاستقطاب

التنوع في استراتيجيات الاستقطاب مركزية الاستقطاب

٤٦- يتم التفاوض على الاجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ؟

الاستقطاب الاختيار

التوصيف التدريب

٤٧- واحدة من الاتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

تحديد عدد الافراد الموجودين السنة الماضية

تحديد عدد الافراد الذين سيستمرون في كل وظيفة

تحديد عدد الافراد الذين سينقلون الى وظائف اخرى داخل المنظمة

تحديد عدد الافراد الذين سيتركون وظائفهم الى خارج المنظمة

٤٨- من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟

ارتفاع تكلفته نشوء الصراعات و الاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين

شح المعلومات عن المرشحين عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

٤٩- الاختبارات التي تسعى للتأكد من مدى مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي ؟

اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية اختبارات نماذج الاداء

اختبارات القدرات و الاستعداد اختبارات الشخصية

٥٠- الجهة التي تنوب عن المنظمة عي عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف و المقابلات هي ؟

مكاتب التوظيف مكاتب الاستقطاب الاستشارية

مكاتب التوظيف بالمنظمات مكاتب العمل

٥١- في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى؟

تخفيض ساعات العمل لتشجيع التقاعد المبكر

تحسين نظام الاجور و الحوافز تخفيض عمليات التوظيف

٥٢- لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي تستخدم المنظمة اختبارات ؟

القدرات و الاستعداد نماذج الاداء

الشخصية الانجاز او المعرفة الفنية

٥٣- يندرج تصميم و تحليل الوظائف في ادارة الموارد البشرية ضمن الوظائف ؟

الكتابية التخصصية

القيادية السكرتارية

٥٤- من الاساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية ؟

دلفي تحليل الاتجاه

التقدير على اساس مراكز العمل للتجربة و الخطأ

٥٥- يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا بمجال ؟خطيط الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية استقطاب الموارد البشرية

تدريب الموارد البشرية تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية

٥٦- تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف

عملية متوازية مع عملية تحليل الوظائف المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

٥٧- تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ؟

يملكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها يعملون على وظيفة واحدة

مؤهلين للعمل على وظائف متعددة لا يملكون أية مهارات

٥٨- أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هو ؟

طبيعة المنتج وخصائصه الموقع الجغرافي

التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج الانظمة و التشريعات الحكومية

٥٩- من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية "؟

شرح المهام و الاعمال المطلوبة تحديد نمط ادارة الموارد البشرية

تحديد الانشطة الرئيسية لأدارة الموارد البشرية تقدير العمالة المطلوبة

٦٠- من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية "؟

تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات مساعدة الافراد على تنفيذ واجباتهم

ترجمة الانشطة الى اختصاصات وظيفية تحديد وتحليل نوع الاعمال المطلوبة

٦١- من مهام وظيفة "تنظيم الموارد البشرية "؟

دعم التعاون بين الافراد حل الصراعات و المشاكل المحتملة

تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات تحليل سوق العمل

٦٢- يطلق على الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لها ؟

تخصيص الوظائف وتصنيف الوظائف

تحليل الوظائف ممارسة الوظائف

٦٣- من الاسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الانسانية ؟

ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "

افتراضها وجود اختلافات بين الافراد

اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الانسانية

تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الانتاجية كقواعد العمل و الاجراءات

٦٤- المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة هي ؟

مدرسة الادارة العلمية مدرسة العلاقات الانسانية

المدرسة السلوكية تيار المدارس الحديثة و المعاصرة

٦٥- تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

الفنية السلوكية التقنية الفكرية

٦٦- من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ؟

تكوين علاقات مع اطراف متميزة في المنظمة

تكوين علاقات مع جميع الاطراف في المنظمة

تكوين علاقات مع بعض الاطراف في المنظمة

عدم تكوين علاقات مع اي طرف بالمنظمة

٦٧- تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به ؟

بالتقويم الاداري بالتقويم المنهجي

بتقويم الاداء بتقويم العمليات

٦٨- مما يميز تعاريف ادارة الموارد البشرية كونها ؟

تتحد من حيث الصياغة تختلف من حيث الصياغة و المضمون

تتحد في الصياغة و تختلف في المضمون **تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون**

٦٩- لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

تتصق السياسة بالديمومة وعدم التغير **تراجع من حين لآخر**

تخص المستويات العليا من الموظفين تعتمد هذه السيايات بطريقة ضمنية

٧٠- الامر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة الانتماء للجامعة

التفاعل مع المتغيرات البيئية الانسانية

كتبتها لكم زميلتكم / أُرَاقِيه