

- ١- تحتم وظيفة إدارة الموارد البشرية في المقام الأول بعملية التوفيق بين الأفراد و المدراء.
أ- صح ب- خطأ
- ٢- أحد الأساليب المستخدمة بمراكز التقييم الإداري هو ما يطلق عليه مصطلح "....." ، وصفته أن يعطى المتقدم للوظيفة مجموعة من التقارير والمذكرات والخطابات وبعض المواد الأخرى المتعلقة بطبيعة العمل المتقدم له ويطلب منه بعد ذلك أن يوضح طبيعة الإجراءات التي يستخدمها حيال ما سبق في شكل إعداد خطابات أو ملاحظات أو إعداد جداول اجتماعات ويقوم الخبير المختص بتقييم إنجازات الفرد في هذا المجال.
أ- تمرين محتويات السلة ب- الأدوار الإدارية
ج- المحاكاة د- المقابلات الموضوعية
هـ- لا توجد إجابة صحيحة
- ٣- إن أكبر عائق يؤثر سلباً على عملية تحليل الوظائف هو خوف الموظفين من نتائج هذه العملية.
أ- صح ب- خطأ
- ٤- جميع الإجابات التالية هي اختيارات تستخدم لاختيار المتقدم المناسب لشغل الوظيفة باستثناء:
أ- الاختيارات الشخصية. ب- مراكز التقييم الإداري.
ج- اختبارات الذكاء. د- اختبارات التفاعل. هـ- اختبارات القدرات.
- ٥- يمكن تقسيم الاستقطاب إلى نوعين هما الاستقطاب الرأسي والاستقطاب العمودي.
أ- صح ب- خطأ
- ٦- جميع الإجابات التالية هي أساليب للتنمية الإدارية على رأس العمل ما عدا:
أ- تبادل الأدوار ب- المباريات الإدارية
ج- الترقية المخططة د- إيجاد مناصب إدارية مساعدة
هـ- التكليف بواجبات مؤقتة
- ٧- يقوم منهج الإدارة العلمية على التركيز على رفاهية الأفراد بينما يقوم منهج العلاقات الإنسانية على التركيز على أهداف المنظمة.
أ- صح ب- خطأ
- ٨- أي الوظائف التالية لا يعتبر جزءاً من نشاط تنمية الموارد البشرية:
أ- تقويم الأداء. ب- التدريب.
ج- تحليل الوظائف. د- التنمية الإدارية. هـ- التطوير التنظيمي.
- ٩- يستفاد من توصيف الوظيفة في وضع معايير للأداء لكل وظيفة.
أ- صح ب- خطأ
- ١٠- جميع طرق التدريب التالية هي من التدريب على رأس العمل باستثناء:
أ- التدوير الوظيفي ب- المحاكاة ج- التوسيع الوظيفي
د- التدريب الوظيفي المبرمج هـ- جميع الإجابات السابقة تعتبر من التدريب على رأس العمل.
- ١١- جميع الإجابات التالية هي طرق لتقويم الأداء ما عدا:
أ- طريقة الترتيب ب- طريقة مقارنة العوامل
ج- طريقة التدرج البياني د- طريقة التوزيع الإجمالي
هـ- طريقة الوقائع الحرجة
- ١٢- يمكن استخدام طريقة الإدارة بالأهداف كأحد الطرق الحديثة لتقويم أداء الموظفين.
أ- صح ب- خطأ
- ١٣- هو العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بهذه السلوكيات.
أ- التنمية الإدارية ب- التطوير التنظيمي
ج- تخطيط الاحتياجات البشرية د- تقويم الأداء
هـ- لا توجد إجابة صحيحة
- ١٤- يستخدم مخزون المهارات عندما لا يكون لدى العاملين خبرة أو شهادات تعليمية
أ- صح ب- خطأ
- ١٥- من واقع دراستك لموضوع التخطيط الوظيفي، أي الطرق التالية تعتبر طريقة كمية لتحليل الطلب على الوظيفة:
أ- طريقة التجربة والخطأ ب- طريقة تحليل المعدلات
ج- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل د- طريقة التقدير الشخصي للمشرفين
هـ- لا توجد إجابة صحيحة
- ١٦- تعتبر بطاقة "-----" المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.
أ- توصيف الوظيفة ب- الأداء المتوازن
ج- الاحتياجات الوظيفية د- الموارد البشرية
هـ- لا توجد إجابة صحيحة
- ١٧- يجب أن يكون الرئيس المباشر هو الشخص الوحيد الذي يقوم بعملية التقييم الدوري لأداء الموظف.
أ- صح ب- خطأ

- ١٨- من أهداف الموارد البشرية إيجاد:
 أ- قوة عمل منتجة. ب- قوة عمل فعالة.
 ج- قوة عمل مستقرة. د- جميع ما ذكر. هـ- لا توجد إجابة صحيحة
- ١٩- تعرف عملية تخطيط الاحتياجات البشرية بأنها مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة، واجباتها، ونوعية الأفراد الذين يجب أن يشغلوها.
 أ- صح ب- خطأ
- ٢٠- يعطى الأجر مقابل التميز في الأداء
 أ- صح ب- خطأ
- ٢١- يعرف ----- بأنه عملية مخططة لتغيير الاعتقادات والقيم والسلوكيات لإحداث التكيف المطلوب مع المؤثرات البيئية من أجل سلامة المنظمة وبقائها وفعاليتها.
 أ- تقوم الأداء. ب- تخطيط الاحتياجات البشرية.
 ج- التطوير التنظيمي. د- تحليل الوظائف. هـ- إدارة الحركة الوظيفية.
- ٢٢- برز خلال فترة السبعينات من القرن الماضي مفهوم إدارة الأفراد كمسمى بديل لإدارة الموارد البشرية.
 أ- صح ب- خطأ
- ٢٣- يجب إجراء عملية الاستقطاب قبل القيام بعملية التوصيف الوظيفي.
 أ- صح ب- خطأ
- ٢٤- يعتبر نشاط تحليل الوظائف متطلب لأنشطة الموارد البشرية التالية باستثناء:
 أ- تقويم الأداء. ب- التدريب. ج- تحديد الأجور والرواتب. هـ- نشاط تحليل الوظائف هو في الواقع متطلب لجميع الأنشطة السابقة.
- ٢٥- عند القيام بعملية تحليل الوظائف فمن المفضل أن لا يقوم محلل الوظيفة بعرض نتائج تحليله على الموظف شاغل الوظيفة حتى لا تتأثر نتيجة تحليل الوظيفة ببعض العوامل الشخصية.
 أ- صح ب- خطأ
- ٢٦- يعني تأثير المهالة في عملية تقويم الأداء الوظيفي:
 أ- التحيز الشخصي عند تقويم أداء الموظف. ب- التشدد في تقويم أداء الموظف.
 ج- الليونة في تقويم أداء الموظف. د- سحب أحد عناصر التقويم على بقية العناصر الأخرى. هـ- لا شيء مما سبق.
- ٢٧- كما أن التدريب مطلوب للمستويات الإدارية والفنية فإن التنمية الإدارية مطلوبة أيضاً للارتقاء بكفاءة القيادات الإدارية.
 أ- صح ب- خطأ
- ٢٨- أمن و سلامة العاملين أحد الوظائف المساعدة في إدارة الموارد البشرية
 أ- صح ب- خطأ
- ٢٩- أي الوظائف التالية لا يعتبر جزءاً من نشاط تخطيط الموارد البشرية:
 أ- تخطيط الوظائف وتصنيفها وتصميمها ب- التعيين والتهيئة
 ج- الاستقطاب والاختيار د- التدريب هـ- تخطيط الاحتياجات البشرية
- ٣٠- تقوم فلسفة إدارة الموارد البشرية على أن الأفراد الصالحين في المنظمة ليسوا مجرد عناصر إنتاجية تابعة وإنما هم أصل استراتيجي هام من أصول المنظمة.
 أ- صح ب- خطأ
- ٣١- يمكن تقسيم التدريب إلى نوعين هما التدريب على رأس العمل والتدريب خارج العمل.
 أ- صح ب- خطأ
- ٣٢- أي طرق جمع البيانات عن الوظيفة تتطلب جهداً أكبر من محلل الوظائف:
 أ- الاستقصاء ب- الملاحظة
 ج- الاستبيان د- سجل الموظف اليومي هـ- المقابلات
- ٣٣- جميع الإجابات التالية هي طرق للاستقطاب ما عدا:
 أ- المعاهد والجامعات. ب- مكاتب التوظيف.
 ج- المقابلات الشخصية. د- الإعلانات. هـ- الموظفين العاملين بالمنظمة.
- ٣٤- يكون موقع إدارة الموارد البشرية في أعلى الهيكل التنظيمي للمنظمات الحديثة.
 أ- صح ب- خطأ
- ٣٥- تستخدم أكثر من ٨٠% من الشركات المقابلة الشخصية كأداة لاختيار الموظف المناسب من بين المتقدمين لشغل الوظيفة.
 أ- صح ب- خطأ

- ٣٦- يمكن أن تتم التهيئة المدبئية للموظفين الجدد من خلال :
 أ- الكتب والنشرات وأدلة العمل
 ب- الأفلام التسجيلية.
 ج- جولة على مباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل.
 د- جميع ما سبق.
 هـ- لا توجد إجابة صحيحة.
- ٣٧- ينبغي أن تتم عملية تقويم الأداء الوظيفي بسرية تامة حتى لا تثير حفيظة الموظفين.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٣٨- التحول من مفهوم إدارة الأفراد إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية هو تحول شكلي وليس جوهري.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٣٩- أي طرق الاستقطاب التالية أكثر استخداماً لملء المراكز القيادية الرفيعة في المنظمات:
 أ- المعاهد والجامعات.
 ب- مكاتب التوظيف.
 ج- مكاتب الاستقطاب الاستشارية.
 د- الإعلانات.
 هـ- الموظفين العاملين بالمنظمة.
- ٤٠- تصنف منشآت الأعمال الناجحة بارتفاع معدل دوران العمل (turnover rate) بالمقارنة بالمنشآت الأخرى.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٤١- تمثل خرائط الإحلال أشكالياً بيانية توضح للمخططين الوضع القائم لبعض الوظائف الهامة في المنظمة والموظفين المتوقع إحلالهم فيها عند انتهاء فترة القائمين عليها حالياً.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٤٢- عندما يتم انتقال الموظف بين عدة وظائف خلال فترة زمنية ثم يحدد بعد ذلك موقع العمل الدائم له على ضوء إجادته لأي عمل من الأعمال التي تدرب عليها، فإنه يطلق على هذا النوع من التدريب:
 أ- التوسيع الوظيفي.
 ب- التدريب الوظيفي المبرمج.
 ج- التنمية الذاتية.
 د- التدوير الوظيفي.
 هـ- المحاكاة.
- ٤٣- تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٤٤- يقتصر عمل إدارة الموارد البشرية على إدارة الأعمال اليومية للأفراد من توظيف وتدريب وتوزيع الرواتب.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٤٥- أحد أساليب التنمية الإدارية خارج إطار العمل ما يطلق عليه مصطلح "....." بحيث تقسم المجموعة المتدربة إلى أربعة أو خمسة مجموعات تمثل كل منها شركة ويطلب من كل مجموعة تحديد أهدافها واتخاذ قراراتها نحو تحقيق هذه الأهداف:
 أ- تمثيل الأدوار.
 ب- الحلقات الدراسية.
 ج- المباريات الإدارية.
 د- تدريب إثارة المشاعر.
 هـ- تمثيل الأدوار.
- ٤٦- وضع ملامح خطة التقييم أحد خطوات تصميم نظام الأجور
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٤٧- يعرف "....." بأنه مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه واحد أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود:
 أ- الحركة الوظيفية.
 ب- الانضباط الوظيفي.
 ج- التحليل الوظيفي.
 د- الأمن الوظيفي.
 هـ- المسار الوظيفي.
- ٤٨- يعتبر تدريب "إثارة المشاعر" أحد أساليب التنمية الإدارية.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٤٩- من المفضل أن تصمم قوائم الاستبيان الخاصة بجمع بيانات تحليل الوظائف بحيث تجمع بين النوعين المفتوح والمقفول من الأسئلة.
 أ- صح
 ب- خطأ
- ٥٠- يقوم المسار الوظيفي المزدوج على إنشاء خطين متوازيين للمسار الوظيفي أحدهما في الحقل التخصصي والآخر في الحقل الإداري.
 أ- صح
 ب- خطأ