

7. هي أشكال بيانية توضح للمخططين الوضع القائم لبعض الوظائف الهامة ، والموظفين المتوقع إحلالهم :
أ. مخزون المهارات .
ب. مخاريط الاحلال .
ج. التنبؤ المستقبلي .
د. التحليل الكمي .
8. هو أسلوب كمي يقوم على حساب الطلب المتوقع على قوة العمل من خلال معادلة الخط المستقيم $S = A + B \times S$:
أ. أسلوب الانحدار .
ب. سلاسل ماركوف .
ج. الميزانية التقديرية .
د. تقديرات الخبراء .
9. الترتيب الطبيعي لانضمام الموظف للعمل هو :
أ. الاستقطاب ، الاختيار ، التعيين .
ب. التعيين ، الاختيار ، الاستقطاب .
ج. الاختيار ، الاستقطاب ، التعيين .
د. التعيين ، الاستقطاب ، الاختيار .
10. يعرف بأن الاختبار يمثل عينة عادلة لمحتوى ومتطلبات الوظيفة ، ونعني به ان الاختبار يقيس محتوى ومتطلبات المهنة :
أ. ثبات المعيار .
ب. ثبات المحتوى .
ج. صدق المعيار .
د. صدق المحتوى .
11. تقيس جوانب في المتقدم من حيث الانطواء والاستقرار والقوة الدافعة له :
أ. اختبارات الذكاء .
ب. اختبارات القدرات الحركية .
ج. اختبارات الانجاز .
د. الاختبارات الشخصية .
12. هو الشخص المسؤول عن إيصال المادة التدريبية للمتدربين من خلال القيام بتصميم المادة التدريبية واختيار مكوناتها وطرق إعدادها :
أ. المخطط .
ب. المدرب .
ج. المحلل .
د. المطور .
13. التدريب الابتكاري والسلوكي والقانوني والتطويري هو تصنيف للتدريب حسب :
أ. المكان .
ب. المستوى الوظيفي .
ج. الهدف منه .
د. مرحلة التوظيف .
14. هناك فروق متعددة بين التعلم والتدريب ، أي من العبارات التالية صحيح :
أ. التدريب عشوائي .
ب. تدريب جهد مقصود .
ج. التعلم أهدافه تتسم بالخصوصية .
د. التدريب عام .
15. انعكاس لقدرة المنظمة على تحقيق الكفاءة و الفاعلية و التعلم عند استخدامها لمواردها المادية و البشرية المتاحة لتحقيق أهدافها :
أ. الاداء .
ب. التقييم .
ج. التدريب .
د. التنظيم .
16. هي الجهود الفردية الذاتية والشخصية التي يجب أن يبذلها العاملون لتطوير معارفهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم :
أ. عوامل نجاح المنظمة .
ب. أنشطة التنمية الشخصية .
ج. الاهداف الخاصة .
د. الاداء .
17. عند وضع معايير الأداء يجب أن تشمل العناصر التالية عدا :
أ. الجودة .
ب. الكمية .
ج. الوقت .
د. التكلفة .
18. الوسيلة التي من خلالها يستطيع المدير والمرؤوس الاتفاق على التوقعات المطلوبة للأداء دون تباعد وجهات النظر :
أ. الجودة .
ب. الكمية .
ج. الوقت .
د. الاتصال .
19. من محاور أتمودج " بطاقات العلامات المتوازية" كل ما يلي عدا :
أ. المحور المالي .
ب. محور الزبائن .
ج. محور التعليم والنمو .
د. محور النفقات .
20. تعتمد هذا الطريقة على ترتيب العاملين تنازليا من الأداء الأفضل إلى الأداء الأسوأ ، هذه هي طريقة :
أ. المقارنة الثنائية .
ب. الترتيب البسيط .
ج. التوزيع الاجباري .
د. التقييم البياني .

برنامج التعليم عن بعد ادارة الاعمال - اختبار ادارة الموارد البشرية MGT311 - النموذج الاول -
المدينة والفروع

45. خدمات الطعام وانشاء مطعم بالمنظمة لتقدم الوجبات الساخنة للموظفين تنتمي ل :
أ. راتب التقاعد. ب. برامج الخدمات الاجتماعية ج. التأمين الصحي د. مدفوعات الاجازات.
46. انهم الاقدر على تفهم ثقافة وسوق الدولة المضيفة. فانه يتم شغل بعض الوظائف في الشركات الدولية من قبل مديرين :
أ. من الدولة الام. ب. من الدولة المضيفة. ج. من أي جنسية د. من دولة المركز الرئيسي.
47. في حالة الرغبة في الرقابة المالية الدقيقة يتم تعيين المديرين في الشركات الدولية من :
أ. من الدولة الام. ب. من الدولة المضيفة. ج. من أي جنسية د. من دولة الفروع.
48. في حالة الرغبة في تخفيض التكاليف يتم تعيين المديرين في الشركات الدولية من :
أ. من الدولة الام. ب. من الدولة المضيفة. ج. من أي جنسية د. من دولة المركز الرئيسي.
49. في حالة الرغبة في تدعيم الروابط والعلاقات بين فرق العمل يتم تعيين المديرين في الشركات الدولية من :
أ. من الدولة الام. ب. من الدولة المضيفة. ج. الاكفاء من أي جنسية د. من دولة المركز الرئيسي.
50. في منظمات معينة تركز على سياسات ادارة الموارد البشرية على عنصر الكفاءة والانتاجية وخفض العمالة، اما في نظم أخرى فتمثل سياسات ادارة الموارد البشرية الى الاحتفاظ بالعمالة ، هذه من العوامل في الشركات متعددة جنسيات :
أ. الاقتصادية. ب. الاجتماعية. ج. الثقافية. د. الصناعية.


رئيس القسم :

أساتذة المقرر:

33. العوائد النفسية التي يحصلون الموظفون عليها من مكان العمل مثل فرص النمو ، المكانة هي أمثلة ل..... :
 أ. الاجور المتصلة. ب. الاجور الغير مباشرة. ج. الاجور الاساسية. د. التحفيز.
34. يمر نظام تصميم الاجور بمراحل مختلفة ، ومن اول هذه المراحل :
 أ. تحديد هيكل الاجور. ب. تشغيل نظام الاجور. ج. تخطيط تصميم النظام. د. تطوير الاجور.
35. الأجور يجب ان تكون عادلة ، هذه من العوامل لتحديد الاجور :
 أ. النفسية. ب. الادارية. ج. الاخلاقية. د. الاجتماعية.
36. الاجر هو تمثيل التكلفة من وجهة نظر صاحب العمل وتمثيل الدخل بالنسبة للعامل ، هذه من العوامل لتحديد الاجور:
 أ. النفسية. ب. الادارية. ج. الاخلاقية. د. الاقتصادية.
37. منظمات الأعمال تستخدم معايير مختلفة لتحديد الأجور ، هذه المعايير ليس من ضمنها :
 أ. الجهد. ب. الاداء. ج. اسم المنظمة. د. الاقدمية.
38. عبارة عن نوع من التعويضات غير المباشرة التي تمنحها المنظمات للموظفين بما اما بشكل تطوعي او بشكل تفرضه
 الانظمة الحكومية :
 أ. الاجور. ب. الحوافز. ج. المنافع. د. المكافآت.
39. يقصد بها الحوافز التي تتعلق بشكل مباشر بالانتماء الى العمل أو الوظيفة الموجودة :
 أ. الحوافز المالية. ب. الحوافز الخارجية. ج. الحوافز الداخلية. د. المكافآت .
40. تمثل رواتب ما بعد التقاعد :
 أ. منافع ما بعد التوظيف. ب. منافع الموظفين طويلة الاجل . ج. منافع الموظفين قصيرة الاجل. د. منافع تعويض حقوق الملكية.
41. عبارة عن اتفاق بين طرفين يتحمل فيه الطرف الأول النفقات المترتبة على الخدمات العلاجية المقدمة للطرف الثاني (فرداً
 كان أو جماعة) مقابل مبلغ محدد :
 أ. راتب التقاعد. ب. التأمين الصحي. ج. مدفوعات الاجازات. د. العلاوات.
42. لا تغطي بالضرورة جميع العاملين ويكون هدفها الترفيه ورفع الروح المعنوية ، وهي عبارة عن الفوائد غير الملموسة مالياً
 والتي تمنح للموظفين :
 أ. راتب التقاعد. ب. التأمين الصحي. ج. مدفوعات الاجازات. د. برامج الخدمات الاجتماعية.
43. الشراء بالأسعار المنخفضة من منتجات المنظمة او من سوق خاص او جمعية تعاونية تنتمي ل :
 أ. راتب التقاعد. ب. التأمين الصحي. ج. مدفوعات الاجازات. د. برامج الخدمات الاجتماعية.
44. اجازة الخدمة الطويلة او التفرغ العلمي تنتمي الى :
 أ. منافع ما بعد التوظيف. ب. منافع الموظفين طويلة الاجل . ج. منافع الموظفين قصيرة الاجل. د. منافع تعويض حقوق الملكية.

21. بموجبه يتم توزيع العاملين إلى مجموعات حسب التوزيع الطبيعي لأي مجتمع، فيكون تقدير 10% منهم مثلاً كمتماز ، 20% منهم كجيد جداً وهكذا :
أ. المقارنة الثنائية. ب. الترتيب البسيط. ج. التوزيع الاجباري . د. التقييم البياني.
22. التوصل إلى الحكم الكلي اعتماداً على سمة واحدة . فإذا كان الموظف يتقن مهارات الاتصال فمعنى ذلك إن أداءه متفوق في كافة جوانب الأداء ، هذا هو تعبير عن :
أ. تأثير الهالة. ب. الانطباع المسبق. ج. العلاقات الشخصية. د. عدم وضوح السلطات.
23. هو أن تمنح المنظمة الموظفين درجة أكبر من الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرارات عن طريق تفويض الصلاحيات :
أ. التدريب. ب. التمكين. ج. المداورة. د. التطوير.
24. قدرة المنظمة على الاحتفاظ بموظفيها الحاليين من خلال السياسات والإستراتيجيات التي تضعها لتحفيز الموظف على الإستمرار بعمله في المنظمة :
أ. النقل. ب. التطوير. ج. الاستبقاء. د. التنظيم.
25. من أسباب فصل الموظف لأسباب تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة :
أ. المنافسين. ب. أسلوب القيادة. ج. الهيكل التنظيمي. د. الثقافة التنظيمية.
26. عدم التعاون مع زملاء العمل وعدم الرغبة في الإلتزام بروح الفريق ، تعتبر سبباً لفصل الموظف مرتبط ب :
أ. البيئة الخارجية للمنظمة. ب. سلوك وأخلاقيات الموظف. ج. كفاءة الموظف. د. مهارة الموظف.
27. تقديم التدريب اللازم للموظف لتطوير أدائه: هي المرحلة من مراحل التخلص من الموظفين متدني الاداء :
أ. الاولى. ب. الثالثة. ج. الثانية. د. الرابعة.
28. التغيب المتكرر بدون سبب ، تعتبر سبباً لفصل الموظف مرتبط ب :
أ. البيئة الخارجية للمنظمة. ب. سلوك وأخلاقيات الموظف. ج. كفاءة الموظف. د. مهارة الموظف.
29. التقاعد، التأمين الصحي، برامج الموازنة بين العمل ومتطلبات الحياة هي أمثلة ل :
أ. الاجور المتصلة. ب. الاجور الغير مباشرة. ج. الاجور الاساسية. د. التحفيز.
30. من أسباب فصل الموظف لأسباب تتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة :
أ. المنافسين. ب. العملاء. ج. الظروف الاقتصادية. د. الثقافة التنظيمية.
31. عدم استجابة الموظف للتدريب الذي يتلقاه من المنظمة تعتبر سبباً لفصل الموظف مرتبط ب :
أ. البيئة الخارجية للمنظمة. ب. سلوك الموظف. ج. كفاءة ومهارة الموظف. د. أخلاقيات الموظف.
32. جميع اشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الملموسة التي يتلقاها الموظف كجزء من علاقته بالعمل ، هذا هو تعريف ل :
أ. الاجور. ب. المنافع. ج. البدلات. د. التحفيز.

برنامج التعليم عن بعد ادارة الاعمال - اختبار ادارة الموارد البشرية MGT311 - النموذج الاول -
المدينة والفروع

المقرر: ادارة الموارد البشرية MGT 311 الفصل الدراسي الاول من العام 1437/1438 التاريخ : 1438/4/5 هـ - الزمن: ساعتين اختبار المدينة المنورة والفروع - النموذج الاول		المملكة العربية السعودية وزارة التعليم - جامعة طيبة بالمدينة المنورة كلية ادارة الاعمال - برنامج التعليم عن بعد - ادارة الاعمال
--	--	---

الاسم : الرقم الاكاديمي : الشعبة :

أحرص (ي) علي كتابة رقم النموذج وبياناتك كامله علي كل من نموذج الاجابه والاسئله :

1. تدخل الحكومات في شروط الاستخدام هي احدي سمات مرحلة في ادارة الموارد البشرية :
أ. ما بين الحربين العالميتين. ب. الطوائف . ج. التصنيع. د. العبودية.
2. اهتمت هذه المدرسة بالآلة أكثر من اهتمامها بالعنصر البشري ، ونظرت إليه نظرة بسيطة واعتبرته كائن اقتصادي أي يمكن التأثير عليه من خلال الحوافز المادية ، هذه المدرسة هي مدرسة :
أ. البيروقراطية. ب. العلوم السلوكية. ج. الادارة العلمية. د. العلاقات الانسانية.
3. إدارة الموارد البشرية الحديثة تعتبر :
أ. وظيفة اجرائية. ب. نفقات دون مردود. ج. تركيز على الجوانب المادية. د. تركيز على الجوانب الابداعية.
4. صياغة وتنفيذ خطة إستراتيجية للموارد البشرية وأخرى للتسويق وثالثة لقسم الإنتاج هو مثال للإدارة الاستراتيجية على مستوى :
أ. المنظمة. ب. الوظيفة. ج. وحدات الاعمال الاستراتيجية. د. الدولة.
5. أدت التغيرات التكنولوجية والاقتصادية إلى تغير جذري في تركيبه القوى العاملة للدول المتقدمة صناعيا ، ومن أهمها :
أ. ارتفاع نسبة العمال. ب. انخفاض حجم قطاع الخدمات. ج. ارتفاع نسبة حملة الشهادات العليا. د. انخفاض نسبة التخصصات العلمية.
6. من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف الذي يتضمن قيام المحلل بالوقوف شخصيا على بعض الاعمال :
أ. المقابلات . ب. الاستقصاءات . ج. الملاحظة . د. سجل الموظف اليومي.