

جامعة طيبة - إدارة اعمال - المستوى السابع

حل أسئلة واجب + اختبار التدريب وتنمية الموارد البشرية

صفية الاحمدي (ام رينا) + سوسن البيحاني + سمر ابوشرخ + كيم

س ١/ يتم بطريقة التبادل والتفاعل والتشارك بين الطرفين

أ- التعليم ب- التطوير ج- التعلم د- التنمية

س ٢/ مجموعة الأنشطة المتعلقة بزيادة قدرات رجال الادارة من أجل إدارة المنظمة بكفاءة عالية وضمان استمرار نموها تعرف ب :

أ- التعلم ب- التطوير ج- التنمية الإدارية د- التعليم

س ٣/ تشمل مخرجات نموذج السلوك الوظيفي للفرد ما يلي :

أ- الطموح الوظيفي ب- العوامل الوراثية

ج- المسار الوظيفي د- الحياة الوظيفية

س ٤/ العوامل التي أدت إلى زيادة الحاجة إلى تطوير الموارد البشرية في المنظمات في الوقت الحالي تتمثل في الآتي ما عدا:

أ- كبر حجم المنظمات

ب- تزايد دور النقابات

ج- انخفاض حدة المنافسة

د- التقنية

س ٥/ يعبر التعلم التنظيمي عن المواكبة والمسايرة :

أ- التقليدي ب- الجماعي ج- المتكيف د- الخلاق

س ٦/ تستخدم إدارة الأداء عملية لاكتساب الخبرة والتعلم وتكوين مخزون المعرفة:

أ- التنمية البشرية ب- التعلم التنظيمي ج- القياس المرجعي د- ادارة المعرفة

س ٨/ المقابلات الشخصية هي احدى المصادر التي تعتمد عليها المنظمة من اجل

أ- رسم سياسات المنظمة

ب- تحديد الاحتياجات التدريبية

ج- تقييم أداء الموظفين

د- التعرف على علاقات العاملين غير الرسمية

س٩/ يهدف تحليل إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات والاتجاهات المطلوبة لإتمام العمل والمعايير التي تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات

أ-الفرد ب-المنظمة ج-العمل د-البيئة

س١٠/ يدور...حول تنمية قدرات المنظمة على الأداء و التنافس و تحقيق الأهداف :

أ-الذكاء الوجداني

ب-التعلم الفردي

ج-التعلم التنظيمي

د-تنمية القيادات

س١١/ يتعلق التدريب بالمستويات الإدارية :

أ-الدنيا ب-الوسطى ج-العليا د-الاستراتيجية

س١٢/ التطبيق الصفري يعني

أ-تدهور الأداء بعد التدريب ب-تحسن الأداء بعد التدريب

ج-عدم تغير الأداء بعد التدريب د-الأداء يساوي صفرا

س١٣/ تشمل مخرجات نموذج السلوك الوظيفي للفرد ما يلي :

أ-الطموح الوظيفي ب-العوامل الوراثية

ج-المسار الوظيفي د-الحياة الوظيفية

س١٤/ تتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية توافر مجموعة من البيانات عن

أ-الاداء السابق

ب-تأثير التدريب على الأداء

ج-مستوى رضا المتدرب

د-الاداء المستهدف

س١٥/ "القدرة على إدراك التركيب الوجداني و مشاعر الآخرين، و مهارة التعامل مع الناس بما يوافق حالاتهم العاطفية.هو...:"

أ-المعرفة الاجتماعية ص ٣٣

ب-معرفة النفس

ج-التعلم الفردي

د-ادارة النفس

س١٦/ من وسائل التعامل مع الموظف الجديد في العمل ما يلي :

أ-الحاقه بدورات تدريبية ص٢٢

ب-وضوح السلوك الاخلاقي

ج-اعطائه القليل من الاهتمام

د-مهام عملية

س١٧/ لا تقوم العديد من المنظمات بتحديد الاحتياجات التدريبية كما يجب لعدة أسباب منها :

أ-يستطيعوا تنفيذها في وقت قصير

ب-عملية معقدة و مستحيلة

ج-تحتاج وقت طويل ص٥٥

د-توافر الدعم الكافي

س١٨/يشمل تغيير و تكييف البيئة التعليمية بغرض الوصول بالتعلم لحدده الأقصى العناصر التالية ماعدا :

أ-التمرين الفعال

ب-تسلسل المهمة

ج-التقارب ص٣٥

د-التغذية الراجعة

س١٩/ يتم تحليل التنظيم من خلال دراسة وتحليل العناصر الآتية ماعدا

أ-البناء التنظيمي

ب-خصائص الموارد البشرية

ج-اهداف التنظيم

د-معدلات الأداء ص٥٦

س٢٠/ يمكن حساب الحاجة للتدريب من خلال المعادلة التالية : الاحتياج التدريبي =

أ-الأداء الفعلي + الأداء المثالي

ب-الأداء المثالي - الأداء الفعلي

ج-الأداء الفعلي - الأداء المثالي

د-الأداء المثالي + الأداء الفعلي

س٢١/التدريب والتعليم يعتبران أنشطة

أ-سياقية

ب-روتينية

ج-غير سياقية

د-صورية

س٢٢/ احد الأطراف الرئيسية في تحديد الاحتياجات التدريبية هو المدرب ومصمم البرامج التدريبية الذي ينحصر دوره في

أ-تقديم الدورات التدريبية فقط

ب-تحويل الاحتياجات التدريبية إلى برامج تدريبية

ج-رفع مستوى المتدربين بما يخدم الأهداف التي يضعها

د-القاء الدورة بطريقة جذابة فقط

س٢٣/تمثل استراتيجية تنمية القيادات الادارية أحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة لما يلي :

أ-انخفاض التكلفة

ب-فقد القيادات

ج-لا تحتاج خبرة

د-قصر الوقت

س٢٤/يتضمن مفهوم التعلم الجوانب التالية ما عدا :

أ-عملية تغيير قصير المدى

ب-اكتساب شىء جديد

ج-مزيج من السلوك والادراك

د-تفاعل الفرد والبيئة

س٢٥/يعتبر نمط القائد هو أنسب نوعية القيادة للمنظمة سريعة التعلم :

أ-المنشط للابتكار

ب-المشوش

ج-كثير الطلب

د-المتعاطف

س٢٦/تتضمن مهارات القدرة على التحدث بطلاقة والإنصات الجيد :

أ-الاتصال

ب-حل المشكلات

ج-التفاعل الشخصى

د-فرق العمل

س٢٧/توجد مكونات متداخلة ترتبط بعملية تعلم المنظمة منها ما يلي ما عدا:

أ-الذاكرة التنظيمية

ب-تحصيل المعرفة

ج-الممارسة

د-توزيع المعلومات

س٢٨/ من الاعبارات الواجب أخذها في الحسبان عند مناقشة القرارات الاستراتيجية للاستثمار في الموارد البشرية ما يلي

قيم الادارة الدنيا

نظرية المنفعة

مخاطر الاستثمار فقط

ميزانية التدريب

س٢٩/ يركز مفهوم على زيادة تراكم المهارة الفنية للمتدربين:

التدريب

التعلم

التنمية الادارية

التعليم

س٣٠/ تتضمن مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية التالي ما عدا

التوصيف الوظيفي

ثقافة المنظمة

الاختبارات

خطط الترقيات وتطوير الموارد البشرية

س٣١/ تتسم التنمية الادارية بانها عملية :

مستمرة

مؤقتة

عشوائية

متقطعة

س٣٢/ يتصف الموظف المشاكس بالاتي..... :

المماطلة في العمل

كثرة الكلام غير المجدى

اثارة البلبلة في العمل

دائم الشكوى

س٣٣/ فى السلوك يشكل الفرد سلوكه الوظيفي كيفما تشاء ادارة المنظمة :

المحايد

المثالي

التخطيطي

المحايد

س٣٤/ترتكز تنمية الموارد البشرية على الاتي :

مستوى معيشى غير لائق

قوة عمل غير مستقرة

اكتساب المعارف العلمية

حياة قصيرة

س٣٥/طرق وأساليب استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في مجال العمل والإنتاج والاستفادة من كل جديد هي:

المهارات

الخبرات

التقنيات

المعلومات

س٣٦/يمكن جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال عدة طرق منها :

تحليل البيئة

الملاحظة فقط

الاستقصاء فقط

الملاحظة و المقابلة و الاستقصاء

س٣٧/تتمثل الركائز الاساسية للمنظمة المتعلمة فيما يلي ما عدا :

المنظور قصير الاجل

التوجه بالعمل

التعلم المستمر

العمل من خلال الفريق

س٣٨/يمكن تقسيم الاحتياجات التدريبية من حيث الزمن إلى ما يلي

سابقة

متطلبات الوظيفة

مستقبلية

المستوى الفردي

س٣٩/ من الفوائد التي يحققها تدريب وتنمية الموارد البشرية :

ارتفاع نسبة حوادث العمل

تنمية المهارات البشرية

تعزيز العمل الفردي

زيادة التكاليف

س٤٠/ غالباً ما تؤدي المتغيرات الخارجية بالمنظمات إلى قوة العمل لديها :

ثبات

تزايد

تخفيض

تشابه

س٤١/ يطلق على رغبات وميول الفرد تجاه عمله وموضوع التدريب

الاتجاهات

التقنيات

الخبرات

المعارف

س٤٢/ يعتبر السلوك أسوأ أنواع السلوك الوظيفي للفرد لصعوبة تعديله :

المثالي

المحايد

التخطيطي

المتردد

س٤٣/ تعتبر التدريبية الخطوة الأولى والرئيسة في خطوات العملية التدريبية

تحديد الاحتياجات

تصميم البرامج

تطبيق البرامج

تقييم البرامج

س٤٤/ أن العاملين في مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية سوف يواجهون عدداً من التحديات في الألفية الثالثة منها ما يلي :

التنوع في قوة العمل

انخفاض المنافسة

تدريب المنظمات للعاملين

تزايد الكفاءات

س٤٥/ تتضمن عملية تصميم البرامج التدريبية عدة خطوات منها

بيئة التدريب الوحدة الخامسة

تطبيق التدريب

تقييم التدريب

تحديد الاحتياجات التدريبية

س٤٦/ تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة كحد أدنى لتمكينه من القيام بأعباء هذه الوظيفة هو :

التدريب

التنمية الادارية

التعليم

التعلم

س٤٧/ تفيد في تطوير او تعديل الحياة الوظيفية للفرد ومستوى ادائه

التغذية المرتدة

المتغيرات الخارجية

المتغيرات الداخلية

المخرجات

س٤٨/ يعرف مفهوم... ..بانه تحريك الموظف من وظيفة لأخرى وزيادة عدد مهام الفرد دون زيادة فى تعقيد الوظائف:

التكبير الوظيفى

الاثراء الوظيفى

التناوب الوظيفى

العمل المرن

س٤٩/ تعرف بانها هي القدرة العملية على تطبيق وتنفيذ القيم والمعارف بشكل صحيح :

الخبرات

التقنيات

المهارات

الاتجاهات

س٥٠/ تتضمن مهارات الجدارات الشخصية المهارات التالية ماعدا

أ-فض النزاعات

ب-الادارة الذاتية

ج-التحفيز الذاتى

د-تحمل المسؤولية

س٥١/ يمكن اختيار المدربين من المجموعات التالية ماعدا

الخبراء

الادارة الدنيا الخامسة

اساتذة الجامعات

الادارة العليا

س٥٢/ اي من الآتي ليس من ضمن المهام الرئيسة لإدارة الموارد البشرية

إدارة التعويضات والمنافع

الأمن والسلامة

علاقات العمل

تصميم العمل

س٥٣/ يمكن جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الطرق الآتية ما عدا

تحليل البيئة

الملاحظة

الاستقصاء

المقابلة

س٥٤/ لا تقوم العديد من المنظمات بتحديد الاحتياجات التدريبية كما يجب للأسباب التالية ما عدا

الصعوبة

عملية غير ضرورية

توافر الدعم الكافي

تحتاج وقت طويل

س٥٥/ تتمثل التحديات التي تواجه تدريب الموارد البشرية فيما يلي ما عدا :

ميزانية كافية للتدريب

سوء ادارة التدريب

لا يوجد برنامج للتحفيز

لا توجد متابعة

س٥٦/ يتسم القائد المتعاطف بان درجة التحدى والمساندة ..:

" منخفضة ، منخفضة "

" مرتفعة ، منخفضة "

"منخفضة ، مرتفعة"

"مرتفعة ، مرتفعة"

س٥٧/ تتضمن مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية ما يلي

التوصيف الوظيفي

المناقشات

ثقافة المنظمة

ثقافة المجتمع

س٥٨/ تتألف اللجنة الاستشارية لتنمية الموارد البشرية من أعضاء يمثلون بالمنظمة:

أ-الإدارة العليا

ب-كافة الأقسام

ج-المدرسين

د-الادارة الوسطى

-اسلوب باركر في تقديم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن

ا-رد فعل المتدربين المشاركة في البرامج التدريبي

ب-ما تعلمة المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ج-تحسن وتطور سلوكيات أداء المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

د-أداء الوظيفة

٦٠-اسلوب كيرك باتريك في تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن ما يلي ما عدا

ا-رد فعل المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ب-ما تعلمة المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ج-تحسن وتطور سلوكيات أداء المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

د-اداء الوظيفة

٦١-اي من الآتي لا يعتبر من وظائف تنمية الموارد البشرية

ا-إدارة التعويضات والمنافع

ب-التدريب والتنمية

ج- تطوير المنظمة

د- تطوير المسار الوظيفي

٦٢- شخص يعرف بأنه لا يهتم بتطبيق أنظمة وقوانين المنظمة ولديه لا مبالاة وعدم اهتمام بالنظام وقوانين العمل هذا النوع من السلوك يعرف بأنه

ا- محايد

ب- متردد

ج- معارض

د- لا مبالي

٦٣- من أسباب تبني برامج التدريب الملموسة

ا- زيادة الولاء والانتماء الوظيفي

ب- تحسين مستوى جودة المنتج

ج- ارتفاع الروح المعنوية

د- تحسين مهارات المتدرب

٦٤- الفجوة بين ما هو مطلوب حدوثه وبين ما يحدث في الواقع الفعلي هذا التعريف ل

ا- الحاجة التدريبية

ب- الحاجة الوظيفية

ج- الحاجة التأهيلية

د- الحاجة التنموية

٦٥- أي من الآتية ليست من ضمن الفوائد التي يحققها تدريب وتنمية الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات

ا- رفع معنويات العاملين

ب- تخفيض التكاليف والرقابة

ج- توفير المهارات اللازمة النقل والترقي

د- تخفيض الصراعات

٦٦- من عيوب اسلوب..... انه يقتصر على عدد قليل من المستفيدين و تتم عملية التعلم ببطء والكثير من الخروج عن اهداف

ا-المحاضرات

ب-المؤتمرات

ج- تمثيل الأدوار

د- المباريات

٦٧- يدور حوله تنمية قدرة المنظمة على الأداء والتنافس وتحقيق الاهداف

ا-الذكاء الوجداني

ب-التعلم الفردي

ج-التعلم التنظيمي

د- تنمية القيادات

٦٨- العملية التي يقوم بها قسم تنمية الموارد البشرية بتحديد وتعريف احتياجات المنظمة لشؤون التنمية الموارد البشرية هي

ا-تقييم احتياجات تنمية الموارد البشرية

ب-تحديد الموارد البشرية

ج-تقييم برامج تنمية الموارد البشرية

د-تصميم برامج تنمية الموارد البشرية

٦٩- على الرغم من أهمية تحديد وتقييم الاحتياجات فإن العديد من المنظمات لا تقوم بهذه الخطوة كما يجب والسبب في ذلك يرجع إلى الآتي باستثناء

ا-وضع افتراض خاطئ مفاده أن تحديد الإحتياجات جزء من مهام المدرب

ب-صعوبة عملية تحديد الاحتياجات فضلا عن حاجتها الى الكثير من الوقت

ج-عدم الالتزام بأسس البحث العلمي السليم في إتمام عملية تقييم الاحتياجات

د-وضع افتراض خاطئ مفاده أن تحديد الإحتياجات امر غير ضروري

٧٠- اسلوب شركة بييل في تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن

أ-رد فعل المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ب-ماتعلمة المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ج-اداء الوظيفة

د-الفوائد المنافع الإيجابية التي عادت على المنظمة من اجراء البرنامج تدريبي من خلال المقارنة بين عايد البرنامج التدريبي وتكاليفه

٧١ يعتبر من مجموعة المتغيرات الداخلية ومتعلقه ببيئة العمل في المنظمة و تؤثر في السلوك الوظيفي للفرد

ا-مستوى البطالة

ب-سوق العمل

ج- نمط الأشراف

د- التكنولوجيا

٧٣-تتضمن مرحلة تقييم عملية تنفيذ البرنامج التدريبي ما يلي عدا

ا-تقييم وسائل التدريب

ب- الوقت المحدد للتدريب

ج-تصميم البرنامج التدريبي

د- طرق وأساليب التدريب

٧٤-الأطراف ذات الصلة بالتنشئة الاجتماعية هي كل ما سيأتي باستثناء

ا-زملاء الدراسة

ب- زملاء العمل

ج-المشرف

د- مسؤولي تنمية الموارد البشرية

٧٥- ليس ضمن الاهداف التنشئة الاجتماعية

ا-تطوير قدرات الموظفين الجدد

ب-تكوين انطباع إيجابي تجاه المنظمة

ج-الإجابة على الاسئلة التي لم يتم التطرق لها خلال فترة الاختبار

د-التأكيد للموظفين الجدد على أهمية الخدمة ورضاء العملاء

٧٦-الموظف اللذي يتبع العشوائية في العمل ولا يتبع الأسلوب العلمي المنظم في عملة يعرف بالموظف

ا-الثرثار

ب-الفوضى

ج-المتذمر

د-المشاغب

٧٧-يعني مبدا... التدريب الذي لا ينقطع طوال حياة الفرد الوظيفية أيا كان مهنته او مركزة

ا-الاستمرارية

ب-الممارسة

ج-المصدقية

د-المسؤولية التضامنية

٧٨-أي من الآتي لا يعتبر من وظائف تنمية الموارد البشرية

ا-إدارة التعويضات والمنافع

ب-التدريب والتنمية

ج-تطوير المنظمة

د- تطوير المسار الوظيفي

٧٩مستويات تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الوظيفة أو العمل تتضمن...

ا-تحسن سلوكيات المتدرب في العمل

ب-مدى اتفاق البرنامج التدريبي مع توقعات المتدربين ورضاهم عنه

ج-العائد على الاستثمار في تنفيذ البرنامج التدريبي

د- قياس أثر العميل قبل وبعد الإلتحاق بالبرنامج التنفيذي

٨٠ من مساعدات التدريب ما يلي

١-البرجكتور

ب-طريقة الإضاءة

ج-صوت المدرب

د-موضوع التدريب

٨١هناك مهام توجيهيه تقع على عاتق المشرف في اطار التنشئة الاجتماعية وتتمثل في التالي ما عدا

ا-تشخيص المشكلات التي تخلق صراعات في العمل

ب-تقديم التدريب المتعلق باحتياجات العميل

ج-تقديم الموظف الجديد الترقية

د-اعفاء الموظف الجديد أي متطلبات خارج جماعة العمل لمدة من الزمن

٨٢ من اهداف التنشئة الاجتماعية التالي ما عدا

ا-تخفيض معدل دوران العمل

ب- زيادة الإنتاجية

ج-بناء توقعات واقعية عن طبيعة الوظيفة التي سوف يلتحق بها الموظف

د-إزالة الخوف والقلق لدى الموظف الجديد

٨٣ تخفيض القيود التي يعمل في إطارها العامل وتشمل تخفيض ساعات العمل هو

١-العمل المرن

ب-الإثراء الوظيفي

ج-التدوير الوظيفي

د- تكبير العمل

٨٤ تحتوي التنشئة الاجتماعية على عدة أنواع من التعلم منها ما يلي باستثناء

ا-التعلم التمهيدي

ب- التعلم الجماعي

ج-التعلم الشرطي

د- التعلم التنظيمي

٨٥ التدريب والتعليم يعتبران أنشطة

ا-سياقيه

ب-روتينية

ج-غير سياقيه

د- صوريه

٨٦ تحكم في أساليب التدريب مجموعة من العوامل منها ما يلي ما عدا

ا-الدوائر التلفزيونية المغلقة

ب-فترة التدريب

ج-نوعية المتدربين

د- عرض الموضوعات

٨٧ يمكن تصنيف التدريب من حيث الهدف من إعداد البرنامج التدريبي الى

ا-داخل مكان العمل

ب- تدريب المهارات

ج رسمي

د-مركزي

٨٨ مهارات... تتضمن تعريف المشكلة وصياغة وتقييم البدائل والحلول بالمقارنة بين الخسائر والأرباح

ا-الاتصال

ب-حل المشكلات

ج-التفاعل الشخصي

د-الجدارات الشخصية أخلاقيات العمل

٨٩ يسعى السلوك المعارض الى عدم تحقيق اهداف المنظمة وهو عكس السلوك

ا-المحايد

ب-المساعد

ج-إلا مبالي

د- المتردد

٩٠... يركز على تحقيق اهداف سلوكية لجعل العاملين أكثر كفاءة فاعلية في أدائهم لعملهم
الوظيفة

ا-التعليم

ب-التعليم

ج- التدريب

د- التنميه الإدارية

٩١-لا تقوم العديد من المنظمات لتحديد الاحتياجات التدريبية كما يجب لعدة أسباب منها

ا-يستطيعوا تنفيذها في وقت قصير

ب-عملية معقدة ومستحيلة

ج-تحتاج وقت طويل

د-توافر الدعم الكافي

٩٢-في إطار ابعاد الأدوار التنظيمية فان الموقف الذي يدرك فيه الموظف أن الدور الذي يقوم
به أكبر مما يستطيع تحمله فهذا يمثل

ا-ازدواجية الدور

ب-زيادة عبء الدور

ج-صراع الدور

د- غموض الدور

٩٣- تستند النظرية..... على أساس أن الأفراد الرشدون يتميزون بسمات كثيرة يجب أخذها في الاعتبار عند إعداد البرامج التدريبية في المنظمات

ا-تعلم الكبار

ب- ديناميكية الجماعة

ج- المعرفية الإدراكية

د- السلوكية

٩٤-مستويات تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية من وجهة النظر المالية تتضمن

ا-تحسن سلوكيات المتدرب في العمل

ب-مدى اتفاق البرنامج التدريبية مع التوقعات المتدربين ورضاهم عنه

ج-العائد على الاستثمار في تنفيذ البرنامج التدريبي

د-قياس أداء العمل قبل وبعد الإلتحاق بالبرنامج التدريبي

٩٥- في إطار مفهوم التهيئة التنظيمية والاجتماعية هنالك عدة أبعاد الأدوار التنظيمية منها التالي ما عدا

ا-البعد الوظيفي

ب- البعد الاستراتيجي

ج-البعد الشمولي

د- البعد الهرمي

٩٦- في إطار مراحل التنشئة الاجتماعية التي حددها دنيل فيلدمان فإن المرحلة التي يقوم فيها الفرد باستكشاف البيئة الحقيقية للمنظمة هي

ا-مرحلة التغير والأدراك بعد الإنضمام للمنظمة

ب-مرحلة النمو

ج- مرحلة التهيئة الاجتماعية قبل الانضمام للمنظمة

د- مرحلة مواجهه عند الانضمام للمنظمة

٩٧-أسلوب التدريب الأكثر شيوعا في الجامعات هو

ا-المناقشات الجماعية

ب-المحاضرة

ج- المحاكاة

د- المباريات

٩٨-التدوير الوظيفي ويقصد به

ا-أسلوب العمل المرن

ب- تحريك الموظف من وظيفة لآخرى

ج- اثراء العمل

د- توسعة العمل

٩٩-يهدف تحليل..... الى التعرف على نوع المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تلزم شاغل الوظيفة لكي يطور من مستوى أدائه ورفع انتاجية

ا-الفرد

ب-المنظمة

ج- العمل

د-البيئية

١٠٠-اسلوب كيرو في تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن

ا-تجميع الأدلة والمعلومات حول مدخلات او الموارد التدريب المتاحة واستخدام

ب-أداء الوظيفة

ج-تحسن وتطور سلوكيات أداء المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

د-الفوائد والمنافع الإيجابية التي عادت على المنظمة من إجراء البرنامج التدريبي

١٠١- هناك خطوات مهمة في نجاح عملية التهيئة باستثناء واحدة هي

ا-تحديد المعلومات التي يجب تزويد الموظف بها

ب-تقديم الموظف الجديد للعملاء

ج-تقويم ومتابعة نتائج برنامج التوجيه بعد فترة مناسبة

د-تثبيت الموظف بعد اجتياز فترة الاختبار بنجاح

١٠٢- ترى نظريات التعلم عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل ويعاد التنظيم البنية المعرفية الناتجة عن التفاعل

ا-الإنسانية الكلية

ب-المعرفة الإدراكية

ج-تعليم الكبار

د-السلوكية

١٠٣- مستويات تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية من وجهة نظر العميل تتضمن...

ا-قياس أداء العمل قبل وبعد الإلتحاق بالبرنامج التدريبي

ب-مدى اتفاق البرنامج التدريبي مع توقعات المتدربين ورضاهم عنه

ج-تحسنت سلوكيات المتدرب في العمل

د-العائد على الاستثمار في تنفيذ البرنامج التدريبي

١٠٤- برامج التنشئة الاجتماعية الفعالة يجب أن تتسم به مجموعة من الخصائص منها التالي باستثناء واحدة

ا-داعمه وارشافيه وار شادية

ب-لا تتميز بالارتباط المباشر بالمعايير المهنية

ج-التوازن بين المعلومات التقنية و الجوانب الاجتماعية

د-ذات مسؤولية متبادلة وتفاعل متبادل بين الموظفين الجدد والمديرين

١٠٥- أي من الآتي ليسا من أساليب تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية

أ- اسلوب كيرك باتريك

ب- اسلوب باركر

ج- اسلوب شركة بيل

د- اسلوب فيلدمان

١٠٦- يجب توافر مجموعة من الخصائص في المدرب الجيد منها ما يلي

أ-الخبر العلمية والعملية التطبيقية

ب-انفصام الشخصية

ج- الصعوبة

د-عدم قبول الانتقاد

١٠٧- عدم وجود تهديد المشارك وأسلوب جيد لقياس التغير في السلوك من أهم مميزات

أ- اسلوب مسح الاتجاهات

ب- اسلوب الاستقصاء او الإستبيان

ج- اسلوب الملاحظة

د- اسلوب اختبارات الأداء

١٠٨- يناسب اسلوبالبرامج التدريبية القصيرة المدى

أ-المحاضرات

ب-دراسة الحالات

ج- تمثيل الأدوار

د- المباريات

١٠٩- يتمثل دور أخصائي تدريب وتنمية الموارد البشرية عند تصميم برامج الموارد البشرية في ما يلي

أ-تقييم الاحتياجات التدريبية

ب-توفير المعلومات المرتدة

ج-تحديد تقنيات التدريب

د-تحديد سعر البرنامج التدريبي

١١٠- من خطوات مرحلة تنفيذ برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية ما يلي

ا-التواصل مع المدربين

ب-الإعلان عن البرامج التدريبية

ج-التأكد من اهداف التدريب

د-بيانات الأداء الحالي

١١١ قياس فاعلية وكفاءه الخطة التدريبية وأبرز نواحي القوة والضعف فيها من خلال.....

ا-تقييم كفاءة خطوات البرنامج التدريبي والتأكد من إنجازه

ب-تصميم البرنامج التدريبي

ج- تحديد الأهداف التدريبية

د- تنفيذ البرنامج التدريبي

١١٢ من خصائص التدريب الجيد التالي ما عدا

ا-شاملا

ب-هادفا

ج-واقعي

د-لفترة معينة

١١٣ اسلوب محل ثقة الموضوعية قائما على أساس العمل بسهولة المراجعة من

ا-اسلوب سجلات الاداء

ب- أسلوب الاستقصاء او الإستبيان

ج-اسلوب الملاحظة

د- اسلوب اختبارات الأداء

١٤ انخفاض التكاليف وتنوع الخيارات او البدائل هي من مميزات اسلوب

ا-اسلوب مسح الاتجاهات

ب- اسلوب الاستقصاء او الإستبيان

ج- اسلوب اختبارات الأداء

د-أسلوب المقابلات الشخصية

١٥ مجموعة معيارية من الأسئلة الموضوعية لقياس الآراء والملاحظات المشاركين في البرنامج التدريبي حول البرنامج هذه الجملة تشير الى

ا-اسلوب سجلات الاداء

ب-اسلوب مسح الاتجاهات

ج-اسلوب الاستقصاء او الإستبيان

د-اسلوب اختبارات الأداء

١٦ يعتبر مهمة القائد..... هو انسب نوعية القيادة للمنظمة سريعة التعلم

ا-المنشط الابتكار

ب-المشوش

ج-كثيرة الطلب

د-المتعاطف

١٧ ينقسم التدريب من حيث مكان التدريب الى

ا-تدريب قريب وبعيد

ب-تدريب قصير وطويل

ج-تدريب فردي و جماعي

د-تدريب في مكان العمل والتدريب خارج مكان العمل

١٨ تقع مسؤولية تطبيق البرنامج تدريبي علي

ا-المدرّب

ب-المتدرّب

ج-الحكومة

د- المنظمة

١١٩- الوصايا العملية استخلصها أو تعلمها العاملون عنده تطبيقهم المهارات المختلفة تسمى ب

ا-الخبرات

ب-المهارات

ج- التقنيات

د- الاتجاهات

١٢٠- شخص يعرف بأنه لا يهتم ب تطبيق أنظمة وقوانين المنظمة ولديه لا مبالاة وعدم اهتمام بنظم وقوانين العمل هذا النوع من السلوك يعرف بأنه

ا-محايد

ب- متردد

ج- معارض

د- لا مبالي

١٢١- اهم ما يجمع بين التدريب من جهة والتنمية

ا- كلاهما يسعى الى زيادة المهارة والمعرفة والقدرات لدى الأفراد

ب- كلاهما يسعى الى زيادة المهارة من غير الاهتمام بالمعرفة

ج- كلاهما يسعى الى زيادة المعرفة من غير اهتمام بالمهارة

د- كلاهما يركز على التعليم أكثر من التدريب

١٢٢- الهدف النهائي من عملية التقييم التدريب هو

ا-التخطيط التدريب

ب-تصميم البرنامج التدريبي

ج-قياس أثر التدريب

د-تنفيذ البرنامج تدريبي

١٢٣-يمكن تصنيف التدريب وفقا الطريقة التي يعد بها البرنامج التدريبي الى

ا-داخل مكان العمل

ب-رسمي

ج-مركزي

د-تحويلي

١٢٤-ثالث خطوة من خطوات التخطيط العملية التدريبية هي

ا-تقييم البرنامج التدريبي

ب-تصميم البرنامج التدريبي

ج- تحديد الاحتياجات التدريبية

د- تطبيق البرنامج التدريبي

١٢٥ من قام به تصنيف أساليب التنشئة الاجتماعية الى التنظيمية وشخصية هو

ا-جونز

ب-باركر

ج-كيرو

د-باتريك

١٢٦-عندما يستلم الموظف رسائل مختلفة من مديرة او زملائه عن الأشياء التي يتوقع منه

ا-غموض الدور

ب-زيادة عبء الدور

ج-تكمّل الدور

د-صراع الدور

١٢٧-بعد الانتهاء من برنامج التهيئة الاجتماعية يجب على الموظفين أن يتوفّر لديهم الآتي
ماعدًا

ا-ما عرفت أنه هنالك أفكارى تم الاستماع إليها

ب-معرفة العملاء المتميزين

ج-الفهم الواضح للأشياء المتوقع منهم عملها

د-استخدام التغذية الراجعة والتفكير من أجل المساعدة على بناء الثقة بالنفس

١٢٨-الخطوة الأولى لجهود تنمية الموارد البشرية

ا-تحديد الموارد البشرية

ب- تقييم برامج تنمية الموارد البشرية

ج- تصميم برامج تنمية الموارد البشرية

د-تقييم احتياجات التنمية الموارد البشرية

١٢٩-من المشكلات التي تواجه برنامج التهيئة عدا واحدة

ا-المبالغ في الترويج للمنظمة

ب-تقديم كم هائل من المعلومات

ج-أساليب الترهيب

د-تركز على التفاعل غير الرسمي

١٣٠-يقوم بها كل من إدارة الموارد البشرية والمشرف المباشر للموظف ويتم من خلالها
تعريف الموظف بما عليه من واجبات وما له من حقوق وما هي مهام واجبات وظيفته

ا-التدريب

ب-التنشئة الاجتماعية

ج- التعليم الشخصي

د- التعليم الوظيفي

١٣١- تتضمن عملية تصميم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية الأنشطة التالية ما عدا

ا-الجدول الزمني

ب- الأهداف التدريبية

ج-تطبيق البرنامج التدريبي

د- خطة العمل

١٣٢- ليست من مواصفات برامج التنشئة الاجتماعية الفعالة

ا-تركز على تشخيص حاجات الجماعة

ب-داعمه وارشاديه المضافين الجدد

ج-توفر المعلومات ذات الصلة بالموضوع

د-متعددة الأبعاد ومرنه

١٣٣- المقابلات الشخصية هي أحد المصادر

ا-رسم سياسات المنظمة

ب-تحديد الاحتياجات التدريبية

ج-تقييم أداء الموظفين

١٣٤- كل ما يأتي يؤثر على الاحتفاظ بالمعلومات ما عدا

ا-احتواء المادة على معنى

ب-درجة التعلم الاساسي

ج-تدخل المعلومات

د-عدم تداخل المعلومات

١٣٥- تتضمن مرحلة تقييم عملية تنفيذ البرنامج التدريبي ما يلي عدا

ا-تقييم وسائل التدريب

ب- الوقت المحدد للتدريب

ج- تصميم البرنامج التدريبي

د- طرق وأساليب التدريب

١٣٦- تشمل الأساليب التدريب داخل العمل ما يلي

ا-المحاضرات

ب- دراسة الحالات

ج- التناوب الوظيفي

د- تحليل الحساسية

١٣٧- في إطار مفهوم التهيئة التنظيمية والاجتماعية هناك عدة أبعاد

ا-البعد الوظيفي

ب- البعد الاستراتيجي

ج-البعد الشمولي

د-البعد الهرمي

١٣٨- من الأطراف ذات الصلة بالتنشئة الاجتماعية ماعدا

ا-المدرسين

ب- زملاء العمل

ج- المشرف

د- أخصائي تنمية الموارد البشرية

١٣٩ قياس فاعلية وكفاءة الخطة التدريبية وإبراز نواحي القوة والضعف فيها من خلال

ا-تقييم كفاءة خطوات البرنامج التدريبي والتأكد من إنجازة

ب-تصميم البرنامج التدريبي

ج-تحديد الأهداف التدريبية

د-تنفيذ البرنامج التدريبي

١٤٠- الموظف الذي يتبع العشوائية في العمل ولا يتبع الأسلوب العلمي المنظم في عمله يعرف الموظف

ا-الثرثار

ب-الفوضى

ج-المتذمر

د- المشاغب