

اسم المادة (قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية) HR 414

اسم الطالب

الرقم الجامعي

السؤال الأول: أجب بصح أو خطأ. وذلك بتظليل الدائرة (أ) للعبارة الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة.

1	إدارة الجودة الشاملة هي ثقافة إجمالية كلية تتغير طبقاً للطريقة التي يؤدي بها العاملين أعمالهم ومهامهم وعلاقاتهم بالآخرين في المنظمة.
2	يعبر المنظور المالي عند تحديد الاستراتيجيات وصفاً لما يتوقعه الملاك من المنشأة فيما يتعلق بالنمو والربحية.
3	للعاملة الآسيوية الوافدة تأثير على ارتفاع معدلات انتشار الجريمة والانحرافات الفردية في الدول المستقبلية.
4	يمثل التقرير المالي الطريقة الوحيدة التي تستطيع الشركات من خلالها تقييم أنشطتها ورسم تحركاتها المستقبلية.
5	تعود أبعاد الميزة التنافسية لإدارة الموارد البشرية الى رد الفعل التشغيلي
6	يعرف بعض الخبراء العولمة بأنها اتجاه متعظم نحو الابقاء داخل الحدود.
7	يعتمد النظام العالمي الجديد على استثمار الموارد في أقصر وقت بأقل تكلفة وذلك باستخدام المعارف الجديدة.
8	يعتبر مخزون المهارات من مصادر الاستقطاب الخارجي للشركات.
9	من مميزات المقابلة الناجحة البحث عن اخطاء المتقدمين للوظيفة.
10	من صفات المنظمات الحديثة، استخدام أدوات التحفيز والإنجاز الشخصي
11	من واجبات الاداره العليا الرقابة على تكلفة عنصر العمل.
12	تعتبر المنظمات المهنية من مصادر الاستقطاب الخارجي للشركات.
13	اولى خطوات تنفيذ بطاقة الاداء المتوازن هو: تحديد استراتيجية المنظمه.
14	تعتبر المركزيه الشديده من معوقات التمكين .
15	فكرة قياس الأداء المتوازن تركز على وصف الوظائف وتحليلها.
16	من الواضح ان الجانب الاقتصادي ليس له تأثير في العولمة.
17	الأفراد الذين يعملون بالشركات العالمية لهم سمات ومهارات خاصة في ضوء عولمة الشركات .
18	توضح الجدارة الفارق الدقيق في خريطة المهارات بين ما يتمتع به الفرد فعلا من مهارات وبين ما تحتاج إليه الوظيفة. وبالتالي يمكن توجيه الجهود التدريبية لسد هذه الفجوة.
19	تعتمد ثقافة التمكين على اندماج ومشاركة الجميع (الإدارة والعاملين) على حدأ سواء لتحقيق النجاح.
20	احتلت العمالة الآسيوية المرتبة الأولى من بين العمالة الوافدة الى الدول العربية.
21	أن معدل النمو في حجم العمالة بالقطاع الخاص بالمملكة السعودية يزيد كثيراً عن هذا المعدل في القطاع الحكومي.
22	تهدف استراتيجية التسويق الداخلي إلى تطوير معرفة كل من العميل الداخلي والعمل الخارجي وإزالة المعوقات الوظيفية التي تعوق الفعالية التنظيمية.
23	يعتبر المرجع المعياري أمراً في غاية الأهمية في تعريف الجدارة.
24	الطرق التقليدية لممارسات التسويق الخارجي تعتبر ذات فعالية محدودة عند تطبيقها في مجال الخدمات قياساً على السلع المادية.
25	يهتم البرنامج التدريبي في ظل إدارة الجودة الشاملة بتحسين العمليات الإنتاجية وليس فقط تحسين المهارات اللازمة لأداء العمل.
26	قسم الموارد البشرية هو القسم الذي يهتم بتخطيط وتنفيذ وتقييم السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية بالمنظمة.
27	اتجهت سياسات التشغيل في السعودية في العشر سنوات السابقة إلى إناطة المسؤولية للقطاع العام في تدبير فرص العمل للعمالة السعودية الباحثة عن عمل .
28	تدني أجور العمالة الآسيوية الوافدة لا يؤثر على معدلات العاطلين عن العمل في الدول المستقبلية لهذه العمالة.
29	البطالة في اللغة تعني التعطل.
30	إن تطبيق إدارة الجودة الشاملة يتطلب التغيير في العديد من المجالات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
31	من أسباب اخفاق التنمية البشرية في عصر المعرفة : مؤسسات لا تتبع الإدارة الحديثة.
32	لم ينجح مركز التوظيف الملحق بالغرفة التجارية بالرياض في توفير فرص وظيفية للشباب المؤهل والراغب في الالتحاق بالقطاع الخاص.
33	للعاملة الوافدة تأثير ايجابي على عروبة الخليج.
34	تختلف الثقافة السائدة بين العمالة الآسيوية الوافدة اختلافا كبيرا عن الثقافة السائدة في المجتمعات العربية المستقبلية للعمالة.

نموذج (د)

35	الموازنة: هي القوائم المتعلقة بالأهداف والسياسات والإجراءات أو برنامج الموارد البشرية المتكامل.
36	تشكل الاخلاقيات جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات .
37	تعد العولمة سبباً من أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل .
38	تبذل العديد من الشركات في الوقت الحاضر جهوداً مضنية للنأي بنفسها عن طغيان العولمة.
39	أن الأخلاق أمر هام ونافع للعمل في الأجل البعيد على أقل تقدير إن لم تكن هامة ونافعة على الأجل القريب.
40	من أنواع العمالة بالشركات العالمية التي تعمل بالدول العربية : أفراد البلد المضيف للشركات.
السؤال الثاني: اختر الإجابة الصحيحة. اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.	
41	لقد مرت وظيفة التعامل مع الأفراد وترتيب العلاقات فيما بينهم تنظيمياً ب..... مراحل (أ) ثلاثة (ب) اربعة (ج) خمسة (د) ستة
42	تعتبرمرشد عند اتخاذ القرارات أو عند التنفيذ. (أ) السياسات (ب) الأهداف (ج) الاجراءات (د) التعليمات
43	كل ما يلي من تحديات توطين الوظائف فيما عدا..... (أ) غياب تعريف توطين الوظائف. (ب) تكوين الالتزام بفوائد توطين الوظائف. (ج) تغيير ثقافة المنظمة. (د) العمل الجماعي
44هما محك أو أساس مبدأ الجدارة يتم التأكد من توافرها والموظف على رأس العمل وخلال فترة التجربة. (أ) الانضباط في العمل وحسن التعامل (ب) الخبرات والمهارات (ج) المهارات والمؤهلات (د) المؤهلات والخبرات
45هو القيمة الاقتصادية لفنتين من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة. (أ) رأس المال الفكري (ب) رأس المال (ج) القيمة المضافة (د) الجودة الاقتصادية
46	انشآت الغرفة التجارية بالرياض مركز.....ليكون حلقة وصل للتنسيق بين خريجي برامجها التدريبية وغيرهم من الشباب ومنشآت القطاع الخاص التي لديها احتياجات وظيفية. (أ) تدريب (ب) استشاري (ج) توظيف (د) إحصائي
47	كل ما يلي من خصائص الجدارة فيما عدا: (أ) الدوافع. (ب) الصفات. (ج) المفهوم الذاتي. (د) الخبرة
48 هي مقدرة المنظمة على أداء أعمالها بالشكل الذي يصعب على منافسيها تقليده. (أ) المنافسة (ب) الجودة (ج) الميزة التنافسية (د) الكفاءة
49	يمكن تحقيق التميز عن الآخرين من خلال الوسائل الآتية فيما عدا: (أ) الكفاءة المتفوقة (ب) الجودة المتفوقة (ج) الإبداع المتفوق (د) الاستجابة البطيئة لدى العملاء
50	من التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية (أ) التحول الى عصر التصنيع. (ب) التحول إلى الأسواق العالمية. (ج) التحول إلى البيئة المستقرة (د) التحول إلى الأمر.
51مدخل منظم لإجراء التغييرات التنظيمية من خلال استخدام: فرق العمل ومشاركتهم، الطرق الإحصائية، القيادة وحل المشكلات. (أ) إدارة الجودة الشاملة (ب) مدخل النظم (ج) التسويق (د) إدارة الأهداف.
52نظام اداري يهدف إلى مساعدة المنشأة على ترجمة رؤيتها و استراتيجياتها إلى مجموعة من الأهداف والقياسات. (أ) بطاقة قياس الأداء المتوازن (ب) تقييم الأداء (ج) المقاييس المرجعية (د) إدارة الأهداف
53	يتضمن التغيير في أدوار العاملين..... (أ) المكافآت الخاصة (ب) التدريب (ج) الوظائف والمهام. (د) الأجور والحوافز
54 هي تصورات أو توجهات أو طموحات وآمال لما يجب أن تكون عليه المنظمة في المستقبل. (أ) الأهداف (ب) الرسالة (ج) السياسات (د) الرؤية
55	توطين..... هي قصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية وفق عدد من المتغيرات والإبعاد وصولاً في النهاية إلى توطين الوظائف والاستخدام الكامل والأمثل للعمالة الوطنية. (أ) السعوديين (ب) الوظائف (ج) الشركات (د) الأسواق
56	من معوقات تطبيق التمكين في المنظمات العربية (أ) البناء التنظيمي الأفقي. (ب) اللامركزية (ج) خوف الإدارة العليا من فقدان السلطة. (د) الرغبة في التغيير.
57هي خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعاً معيارياً للوظيفة أو الحالة. (أ) الجدارة (ب) التمكين (ج) التفويض (د) تفاوت السلطة
58	كل ما يلي من جهود الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في توطين الوظائف ما عدا: (أ) المعارض (ب) التدريب (ج) عقد الندوات (د) إنشاء مركز التوظيف
59	التمكين من خلال هو تمكين الموظفين لاتخاذ قرارات استجابة لطلبات الزبائن الفورية وتولى خدمة العملاء. (أ) الاندماج (ب) تقليل المستويات الإداري (ج) المشاركة (د) الالتزام
60	العمالة.....هي انتقال القوى المنتجة من بلدانها إلى دول يكون احتمال الحصول على العمل فيها ميسوراً. (أ) الصادرة (ب) الوافدة (ج) العامة (د) الخاصة