



١

تم التحميل من اسهل عن بعد

القسم: إدارة أعمال
المقرر: إدارة الموارد البشرية
المستوى: الخامس
الرمز: دار 321
الزمن: ساعتان (2:00)

موارد بشرية
صيفي 1438
skoon15

الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم
جامعة البعث
كلية التربية
إدارة الموارد البشرية

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الصيفي من العام الجامعي 1437-1438هـ

رقم الهوية الوطنية:

الاسم:

(عدد الأسئلة 40 سوالا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط) (يسمح باستخدام الآلة الحاسبة)

س (1) من أقل المقابلات الشخصية تكلفة وأسرعها، المقابلات:
(أ) الفردية
(ب) الفردية بالإضافة إلى المقابلات مع المشرفين والرؤساء
(ج) مع المشرفين والرؤساء
(د) الجماعية

س (2) تمكن دراسة الهيكل التنظيمي المستقبلي للمنظمة من تحديد:

(أ) الاحتياجات المستقبلية للمنظمة من العمالة
(ب) العمالة المتوفرة حاليا
(ج) المعروض من العمالة حاليا
(د) عدد الموظفين الذين غادروا المنشأة

س (3) من أفضل أساليب جمع البيانات في الوظائف التي تعتمد على الأنشطة البدنية:

(أ) فحص السجلات
(ب) المقابلات
(ج) الملاحظة المباشرة
(د) المقابلات بالإضافة إلى فحص السجلات

س (4) لتصميم الوظيفة يجب اتباع أسلوب:

(أ) التشابه والتتابع والتكامل في الأنشطة
(ب) التشابه في الأنشطة فقط
(ج) التكامل في الأنشطة فقط
(د) التتابع في الأنشطة فقط

س (5) يمكن تصميم العمل من تحديد:

(أ) مسؤوليات الوظيفة فقط
(ب) أهداف وأنشطة ومسؤوليات الوظيفة
(ج) أنشطة الوظيفة فقط
(د) أهداف الوظيفة فقط

س (6) يمكن التدريب من:

(أ) تغيير الاتجاهات، ورفع الكفاءة، وتحسين الأداء
(ب) تحسين الأداء فقط
(ج) تغيير الاتجاهات فقط
(د) رفع الكفاءة فقط

س (7) يساهم نظام الأجور الجيد في:

(أ) رفع تكاليف المنشأة
(ب) رفع الإنتاجية
(ج) ازدياد الصراعات بين الأفراد والجماعات
(د) تسرب الكفاءات

س (8) تنقسم طرق تقييم الوظائف إلى:

(أ) طرق علمية وطرق شخصية
(ب) طرق عامة وطرق خاصة
(ج) طرق كمية وطرق غير كمية
(د) طرق أساسية وطرق فرعية

س (9) يكون هناك فائض في العمالة:

(أ) إذا كانت المنظمة غير قادرة على إنجاز العمل المطلوب
(ب) إذا كان المعروض يفوق المطلوب
(ج) إذا كان المطلوب يفوق المعروض
(د) إذا تساوى المطلوب مع المعروض

س (10) تصنف الحوافز حسب:

(أ) الأفراد فقط
(ب) الجماعات فقط
(ج) الأفراد والجماعات والمنظمة
(د) مقارنة العوامل

س (1) تعد هذه الطريقة على ترتيب الوظائف حسب الأهمية والمسؤوليات:
(أ) الترتيب البسيط
(ب) الدرجات
(ج) الترتيب البسيط
(د) مقارنة العوامل

يلزم التأكد من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها .

من (12) المقصود بالمصاحف الداخلية للاستقطاب:	(أ) الاستقطاب من داخل المنظمة	(ب) الاستقطاب من داخل القطاع
(13) يتأثر تخطيط احتياجات الموارد البشرية:	(أ) بالعجز داخل المنظمة فقط	(ب) بالعجز أو الفائض داخل المنظمة من ناحية وسوق العمل من ناحية أخرى
(14) من المعلومات التي يقدمها مدير الموارد البشرية:	(أ) حجم المبيعات	(ب) التكلفة النهائية للمنتج
(15) تختلف الشركات في ما بينها في تحديد عدد الدرجات المناسب لها بالنسبة لتصميم هيكل الوظائف.	(أ) صحيح	(ب) خطأ
(16) من المعلومات التي نجدتها في توصيف الوظيفة:	(أ) الكفاءة المطلوبة في الوظيفة فقط	(ب) المسمى الوظيفي فقط
(17) من شروط النظام الجيد للحوافز:	(أ) المثالية	(ب) البساطة
(18) تعتبر عملية جمع البيانات جزءاً من:	(أ) توصيف العمل	(ب) تصميم العمل
(19) يتم في مقابلات حل المشاكل:	(أ) استخدام أسلوب المقابلات المخططة	(ب) عرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في عمله، ويطلب منه حلها
(20) تحليل العمل:	(أ) هو نتاج لتصميم العمل	(ب) هو نتاج لتقييم العمل
(21) تهتم هذه الوظيفة بتخطيط التحركات الوظيفية للعاملين:	(أ) الرواتب	(ب) تخطيط المسار الوظيفي
(22) يتمثل الفرق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد في أن:	(أ) إدارة الأفراد أكثر تركيزاً على الدور الاستراتيجي	(ب) إدارة الأفراد أحدث
(23) تمكن دراسة القوائم العمالية من تحديد:	(أ) احتياجات سوق العمل	(ب) احتياجات المنظمة
(24) الوظيفة التي تعنى بمقارنة المطلوب والمعروض من العمالة وتحديد العجز أو الفائض هي:	(أ) تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية	(ب) التدريب
(25) المقصود بالاستقطاب:	(أ) الاختيار من بين الكفاءات	(ب) جلب الكفاءات
(26) أكثر أساليب تقييم الوظائف دقة:	(أ) الترتيب البسيط	(ب) مقارنة العوامل
(27) يتجلى الاختلاف الظاهر للأفراد في:	(أ) الاستعداد النفسي	(ب) الشهادات العلمية

موارد بشرية
صيفي 1438
skoon15

س (28) يقيم التدريب من خلال:

- (أ) نتائج المتدربين في العمل فقط
(ب) آراء المتدربين فقط
(ج) سلوك المتدربين في العمل فقط
(د) من وظفت الموارد البشرية:

س (29) تخطيط الإنتاج (أ) التوظيف (ب) مراقبة الإنتاج (ج) تصميم الإنتاج (د)

س (30) المعطوب من الموارد البشرية هو:
(أ) المتوفر حالياً في المنشأة من العمالة
(ب) عدد الموظفين المسجلين في قوائم المنشأة
(ج) احتياجات المنشأة من العمالة
(د) عدد الموظفين الذين لم الاستعانة عنهم

س (31) من المعايير التقييمية المرتبطة بالشخصية:
(أ) الناقمة
(ب) وقت الإنتاج
(ج) جودة الوحدات المنتجة
(د) عدد الوحدات المنتجة

س (32) تعتبر الحوافز:
(أ) شهرية وثابتة
(ب) متغيرة
(ج) جزءاً من الرواتب
(د) ثلثة

س (33) تصميم البرنامج التدريبي، هو من مسؤوليات:
(أ) مدير التسويق
(ب) مدير الموارد البشرية
(ج) مدير الإنتاج
(د) مدير المالية

س (34) يمكن الحوافز من:
(أ) الرفع من الإنتاجية فقط
(ب) تحفيز الموظفين فقط
(ج) زيادة التكاليف فقط
(د) ليز الموظفين وزيادة المنافسة والرفع من الإنتاجية

س (35) التوظيف هو:
(أ) الاختيار فقط
(ب) التعيين فقط
(ج) الاستقطاب والاختيار والتعيين
(د) الاستقطاب فقط

س (36) تحليل العمل هو مسؤولية:
(أ) المدير المالي فقط
(ب) مشتركة بين مدير الموارد البشرية والمدير التنفيذي
(ج) مدير الإنتاج فقط
(د) مدير الموارد البشرية فقط

س (37) تقييم الأداء هو:
(أ) تقييم لكفاءة الموظفين فقط
(ب) تقييم لأداء الموظفين فقط
(ج) تقييم لكفاءة جميع الموظفين
(د) تقييم لأداء وكفاءة بعض الموظفين

س (38) من المعايير التقييمية المرتبطة بالنتائج:
(أ) الأمانة
(ب) الحرص
(ج) الكمية
(د) الانضباط

س (39) المقصود بتقييم الوظائف:
(أ) تحديد الأجر المناسب لكل وظيفة
(ب) تصميم الوظائف
(ج) تقييم الأداء

س (40) من الصفات المحيذة في المتدربين:
(أ) المعرفة الكاملة بمحتوى البرنامج التدريبي
(ب) فرض الرأي عند النقاش مع المتدربين
(ج) عدم التقييد بالوقت المخصص للبرنامج التدريبي
(د) عدم الالتزام بمحاور البرنامج التدريبي

موارد بشرية
صيفي 1438
skoon15

س (1) عند تحليل العلاقة بين الفرد والوظيفة قد نجد الآتي:

- (ب) الفرد مناسب للوظيفة جزئياً
(د) الفرد غير مناسب للوظيفة بالمرة

(أ) كل الخيارات صحيحة
(ج) الفرد مناسب للوظيفة تماماً

س (2) من الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

- (ب) تحليل حجم السوق
(د) تقييم الأداء الإجمالي للمنشأة

(أ) تخطيط المسار الوظيفي
(ج) تخطيط العملية الإنتاجية

س (3) من المعلومات التي يطالب بها مدير الموارد البشرية لتقديمها للإدارة العليا وباقي المديرين:

- (ب) حجم الإنتاج
(د) لا يوجد خيار صحيح

(أ) سياسات محددة فيما يتعلق بالوظائف
(ج) مستوى رضى الزبائن

س (4) من أهم أوجه الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد:

(أ) لا يوجد خيار صحيح

(ب) التركيز على العنصر البشري داخل المنطقة

(ج) أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً أكثر محورياً نظراً لطبيعتها الإستراتيجية

(د) الاعتماد على الإستراتيجية الكلية للمنظمة

س (5) يهدف تحليل العمل الى:

(د) تقييم أداء العاملين

(ج) التطوير التنظيمي

(ب) كل الخيارات صحيحة

(أ) الترقية والنقل

س (6) يمكن الاعتماد على أحد الأسس التالية لتصميم الوظيفة:

(ب) التشابه في الأنشطة أو المهام من حيث نوعها

(د) التكامل في الأنشطة أو المهام

(أ) كل الخيارات صحيحة

(ج) التابع في الأنشطة أو المهام

س (7) طبقاً لهذا الأسلوب يعطى لشاغل الوظيفة سجل يقوم بتسجيل الأنشطة اليومية التي يقوم بها فيه:

(د) المقابلات الشخص

(ج) الملاحظة المباشرة

(ب) نماذج الاستقصاء

س (8) يعتبر أسلوب الملاحظة المباشرة من أفضل وسائل جمع بيانات التحليل إن كانت الوظائف متكونة من:

(د) أنشطة نظرية

(ج) لا يوجد خيار صحيح

(ب) أنشطة بدنية

(أ) أنشطة فكرية

س (9) هو عبارة عن سطرين أو ثلاثة تعطي فكرة عن الوظيفة وهدفها وطبيعتها وما تستلزم من متطلبات للأداء:

(د) تعريف الوظيفة

(ج) ملخص عام للوظيفة

س (10) في تخطيط احتياجات الموارد البشرية، يمثل المطلوب:

(ب) احتياجات المنظمة من موارد بشرية

(د) العدد الفعلي من العمالة الموجودة داخل الشر

(أ) ما تمتلكه الشركة من موظفين

(ج) لا يوجد خيار صحيح

س (11) لتحديد ظروف الطلب يجب تحديد ومراجعة:

(أ) تحليل ودراسة قوائم العاملين أو مخزون المهارات المتوفر لدى الشركة

(ب) التغيير المتوقع في الظروف الاقتصادية التي تعمل في ظلها الشركة

(ج) تحليل حركة العمالة من حيث الدخول أو الخروج

(د) لا يوجد خيار صحيح

من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها .

س (12) يرتبط تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية:
 (أ) بطروف البيئة الداخلية للمنظمة فقط
 (ب) لا يوجد خيار صحيح
 (ج) بحالة سوق العمل فقط
 (د) بطروف البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وحالة السوق

س (13) تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية:
 (أ) لا يوجد خيار صحيح
 (ب) مرتبط بتخطيط المشروع
 (ج) منفصل عن تخطيط المشروع
 (د) منفصل عن الخطة الاستراتيجية للمنظمة

س (14) من الأساليب التي يمكن استخدامها لتحليل المعروض من العمالة:
 (أ) قائمة العمالة
 (ب) مخزون المهارات
 (ج) كل الخيارات صحيحة
 (د) قائمة تدفق العمالة

س (15) إذا كان العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل، وكان هناك فائض داخل المنظمة، تقوم الشركة ب:
 (أ) تشجيع التقاعد المبكر
 (ب) إعادة تأهيل هذه النوعية من العمالة
 (ج) كل الخيارات صحيحة
 (د) الاحتفاظ بالعمالة لمواجهة حالات ترك الخدمة

س (16) من المصادر الداخلية للاستقطاب:
 (أ) الإعلان الداخلي
 (ب) التقدم المباشر للمنظمة
 (ج) النقابات العمالية
 (د) وكالات ومكاتب التوظيف

س (17) من المصادر الخارجية للاستقطاب:
 (أ) الإعلان الخارجي
 (ب) النقل الوظيفي
 (ج) الترقية
 (د) مخزون المهارات

س (18) تعتبر المقابلة الميدانية من إجراءات الاختيار:
 (أ) خطأ
 (ب) صحيح

س (19) من معايير الاختيار:
 (أ) الصفات الشخصية
 (ب) الصفات البدنية
 (ج) المعرفة السابقة للشخص وكفاءته
 (د) كل الخيارات صحيحة

س (20) يتم في مقابلات حل المشاكل:
 (أ) الكشف عن قدرة الفرد على تحمل الضغوط الناتجة عن العمل
 (ب) عرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في عمله
 (ج) استخدام مزيج من المقابلات المخططة وغير المخططة
 (د) لا يوجد خيار صحيح

س (21) تستخدم اختبارات القيم والاتجاهات:
 (أ) لاختبار سرعة ردة الفعل التي يقوم بها الفرد
 (ب) لا يوجد خيار صحيح
 (ج) لقياس مجموعة من الخصائص التي تميز الفرد
 (د) للكشف عن الاتجاهات النفسية لدى الفرد

س (22) من الاعتبارات التي ينبغي توافرها في المزكي، عند الاستقطاب:
 (أ) أن يكون على معرفة تامة بإداء المتقدم
 (ب) أن يكون موثقاً به
 (ج) كل الخيارات صحيحة
 (د) أن يكون على معرفة تامة بالمتقدم

س (23) من النصائح التي تسدى لمن يقوم بمقابلة مع بعض المرشحين للوظيفة:
 (أ) التركيز على الصفات التي يمكن الكشف عنها من خلال المقابلة
 (ب) اتباع أسلوب الحوار المفتوح
 (ج) ألا تعد الأسئلة مسبقاً
 (د) لا يوجد خيار صحيح

س (24) الأجر العيني هو:
 (أ) الأجر المالي اليومي
 (ب) الأجر غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة
 (ج) الأجر المالي بالساعات
 (د) لا يوجد خيار صحيح

س (25) يمكن لنظام الأجور أن يؤدي إلى:
 (أ) كل الخيارات صحيحة
 (ب) الرفع في التكاليف الأساسية للمشروع
 (ج) رفع أرباح المنشأة
 (د) رفع الإنتاجية

موارد بشرية ف2
 1438

نزم التأكد من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها .

تتبع أسئلة اختبار قسم (إدارة أعمال) - المستوى (العماس) المقرر (إدارة موارد بشرية) الرمز (327)

- س (26) يعتبر الأجر مهماً على مستوى الشركة لأنه:
 - (أ) وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين
 - (ب) وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين
 - (ج) وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين
 - (د) وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين
- س (27) من الطرق الغير كمية لتقييم الوظائف:
 - (أ) طريقة النقط
 - (ب) لا يوجد خيار صحيح
 - (ج) طريقة مقارنة العوامل
 - (د) طريقة الترتيب
- س (28) تعتمد طريقة الدرجات لتقييم الوظائف على:
 - (أ) انشاء عدد من الدرجات لكل مجموعة وظيفية
 - (ب) لا يوجد خيار صحيح
 - (ج) على استخدام النقط كوسيلة للتقييم
 - (د) على استخدام النقط كوسيلة للتقييم
- س (29) من العناصر التي تساعد في تحديد عدد الدرجات المناسبة لتقييم الوظائف نجد:
 - (أ) سياسة الترقية
 - (ب) حجم الشركة
 - (ج) عدد الوظائف
 - (د) مقارنة الوظائف ببعضها
- س (30) قد يتبين وجود بعض الوظائف التي تخرج بشكل واضح عن خط الاتجاه العام للأجر اي ان هذه الوظائف:
 - (أ) لا يوجد خيار صحيح
 - (ب) تأخذ أجراً حالياً أعلى بكثير من قيمتها فقط
 - (ج) تأخذ أجراً حالياً أعلى بكثير من قيمتها فقط
 - (د) تأخذ أجراً حالياً أقل بكثير من قيمتها فقط

موارد بشرية ف2 1438

- س (31) غالباً ما تكون العالنية في الأجر هي المتبعة:
 - (أ) في الشركات كبيرة الحجم والمنظمات الحكومية فقط
 - (ب) في الشركات صغيرة الحجم فقط
 - (ج) لا يوجد خيار صحيح
 - (د) في الشركات صغيرة الحجم والشركات كبيرة الحجم والمنظمات الحكومية
- س (32) يطلق عليها أيضاً خطط توفير التكاليف:
 - (أ) خطط الاقتراحات
 - (ب) لا يوجد خيار صحيح
 - (ج) المشاركة في الأرباح
 - (د) مشاركة في الأسم
- س (33) من أنواع العلاوات:
 - (أ) علاوة الكفاءة
 - (ب) علاوة الأقدمية
 - (ج) كل الخيارات صحيحة
 - (د) العلاوة الاستثنائية
- س (34) نقصد بدراسة الأداء في نظام الحوافز:
 - (أ) تحديد الأهداف العامة والإستراتيجيات لنظام الحوافز
 - (ب) توصيف الأداء المطلوب وأساليب قياسه
 - (ج) لا يوجد خيار صحيح
 - (د) تحديد ميزانية النظام
- س (35) من شروط النظام الجيد للحوافز:
 - (أ) المشاركة
 - (ب) البساطة
 - (ج) الاستقرار والمرونة
 - (د) كل الخيارات صحيحة
- س (36) من معايير نواتج الأداء:
 - (أ) معالجة شكاوى العملاء
 - (ب) كمية الأداء
 - (ج) كتابة التقارير
 - (د) إدارة الاجتماعات
- س (37) حسب طريقة الترتيب البسيط للتقييم:
 - (أ) يتم الاعتماد على المعايير التقييمية دون ترتيب العاملين على أساس الاداء العام أو الاداء ككل
 - (ب) لا يوجد خيار صحيح
 - (ج) تجمع الدرجات الخاصة بالتقييم لتحديد مستوى أداء الفرد
 - (د) يتم التوصل إلى قائمة بترتيب العاملين حسب أدائهم
- س (38) تفضل بعض المنظمات سرية تقارير تقييم الأداء وعدم إخبار العاملين بنتيجة التقييم وذلك:
 - (أ) لتشجيع الوضوح داخل العمل
 - (ب) ليرتقي المرؤوس بمستوى أدائه
 - (ج) لعدم خلق مشاكل في علاقات المشرفين بالمرؤوسين
 - (د) لا يوجد خيار صحيح
- س (39) من مسؤوليات المدراء التنفيذيين في التدريب:
 - (أ) تحديد الاحتياجات التدريبية
 - (ب) تصميم نظام متكامل للتدريب
 - (ج) التنسيق بين كل جهود التدريب بالشركة
 - (د) لا يوجد خيار صحيح
- س (40) يتبع التدريب بغرض تحديد المعرفة و المهارة قصد:
 - (أ) تهيئة الموظفين الجدد للعمل
 - (ب) التهيئة للمعاش
 - (ج) التأقلم مع أساليب العمل والتكنولوجية الجديدة
 - (د) لا يوجد خيار صحيح

سؤال 40 عليه خلاف

بإزاء التأكد من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها .

الإختبار الفصلي للإلتساب المطور - الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1437 - 1438 هـ

رقم الهوية الوطنية:

الإسم:

(عدد الأسئلة 40 سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة الآتية باختيار إجابة واحدة فقط)

س (1) الوظيفة التي تعني بتطوير المهارات :

(أ) التدريب (ب) الاستقطاب (ج) الرواتب (د) الصحة

س (2) تختلف الوظائف من حيث :

(أ) الاختصاصات (ب) الأنشطة المكونة لها (ج) حجم المسؤولية (د) جميع ما ذكر

س (3) تعتبر إدارة الموارد البشرية مركزاً ربحياً :

(أ) لأن لها تكلفة عالية (ب) لأنها تعتبر مصدر إنفاق

(ج) لأن لها عائداً مادياً يظهر خاصة على المدى البعيد (د) لا شيء مما ذكر

س (4) أهم أوجه الشبه بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد :

(أ) التركيز بصفة أساسية على غير المديرين

(ب) السعي في الأساس إلى محاولة التأثير على الإدارة التنفيذية فقط

(ج) الاعتماد في الأساس على فلسفة الإدارة العليا من أجل تحقيق أهداف المنظمة

(د) الاعتماد على تقنيات الاختيار والتدريب نفسها وتنمية المديرين وتقييم الأداء والمكافآت

س (5) يمكن تحليل العمل من :

(أ) توصيف الوظيفة (ب) تحديد مواصفات شاغل الوظيفة

(ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر

س (6) من مصادر الخطأ في تحليل العمل :

(أ) ملاءمة الوظائف المختارة للتحليل

(ج) أ + ب

(ب) التغير في بيئة العمل

(د) لا شيء مما ذكر

س (7) تعتبر المقابلات الشخصية أحد أساليب جمع البيانات بغرض تحليل العمل.

(ب) خطأ

(أ) صحيح

س (8) تحليل العمل هو تحديد :

(أ) احتياجات السوق من المنتجات

(ج) رأس المال المطلوب

(ب) كمية الإنتاج المطلوبة

(د) الأنشطة المكونة للعمل

س (9) من أسس تصميم الوظيفة :

(أ) احتياجات السوق من المنتجات

(ج) رأس المال المطلوب

(ب) كمية الإنتاج المطلوبة

(د) الأنشطة المكونة للعمل

س (10) من أسس تصميم الوظيفة :

(أ) عدم التشابه في الأنشطة أو المهام

(ج) أ + ب

(ب) عدم التتابع في الأنشطة أو المهام

(د) لا شيء مما ذكر

س (11) نعني بتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية المقارنة بين :

(أ) المطلوب والمعروض (ب) المطلوب والاحتياجات (ج) المعروف والموجود (د) لا شيء مما ذكر

س (12) من الأساليب التي يمكن استخدامها لتحليل المعروض من العمالة :

(أ) خرائط النمو الوظيفي (ب) قائمة تدفق العمالة (ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر

موارد بشرية
ف 16 / 1438

صحيحه

لا شيء مما ذكر

تابع اسئلة اختبار قسم (إدارة أعمال) المستوى (الخامس) مقرر (إدارة الموارد البشرية) (دار 321)

س (13) يمكن تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية من معرفة إن كان هناك :
(ج) أ + ب

(د) لا شيء مما ذكر

س (14) من العوامل المؤثرة في التنبؤ بالعمالة :
(أ) فائض
(ب) عجز

(ب) تحديد تأثير التغيير المتوقع في حجم الإنتاج

(د) جميع ما ذكر

س (15) إذا كان العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل وكان هناك عجز فقد تتبع الشركة أحد الأساليب التالية :
(ب) اختيار أفضل العناصر المتاحة في السوق

(ب) تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل التنظيمي

(د) لا شيء مما ذكر

س (16) تمر عملية استقطاب واختيار الموارد البشرية بعدة خطوات منها :
(أ) تنظيم وإدارة القوى العاملة
(ج) الاختيار والتعيين

(ب) توصيف الوظائف
(د) تحديد رواتب ومستحقات الموظفين

س (17) من المصادر الداخلية للاستقطاب :
(أ) الترقية
(ج) الإعلان الخارجي

(ب) التقدم المباشر للمنظمة
(د) وكالات ومكاتب التوظيف

س (18) من المصادر الخارجية للاستقطاب :
(أ) النقل الوظيفي
(ب) الإعلان الخارجي

(د) الإعلان الداخلي
(ج) البرامج التدريبية للموظفين

س (19) من معايير الاختيار :
(أ) الخبرة السابقة
(ب) الصفات البدنية

(د) جميع ما ذكر

س (20) المطلوب من تصميم طلبات التوظيف من طرف المؤسسة أن :
(أ) يكون موجداً لجميع الوظائف
(ب) يراعي طبيعة كل وظيفة

موارد بشرية
ف ٦ / ١٤٣٨

(ج) يترك كامل الحرية لطالبي الوظيفة في سرد مهاراتهم وخصائصهم
(د) يكون مطولاً دائماً

س (21) من أنواع المقابلات الجماعية، أن يجتمع :
(أ) ممثل المنظمة مع فردين أو أكثر
(ج) أكثر من ممثل للمنظمة مع أكثر من متقدم للوظيفة

(ب) أكثر من ممثل للمنظمة مع متقدم واحد للوظيفة
(د) جميع ما ذكر

س (22) من وسائل الاختيار التي توفر فرصة للتفاعل المشترك بين المتقدم وصاحب العمل :
(أ) طلب التوظيف
(ب) الاختبارات
(ج) المقابلات

(د) إعلان التوظيف

س (23) يتم في المقابلات المختلطة :
(أ) استخدام مزيج من المقابلات المخططة وغير المخططة
(ب) عرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في عمله
(ج) الكشف عن قدرة الفرد على تحمل الضغوط الناتجة عن العمل
(د) لا شيء مما ذكر

تم تصحيحه
١٤٣٨

س (24) المرتب هو :
(أ) ما يحصل عليه العامل ويصرف له يومياً أو أسبوعياً
(ج) ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهرياً في الغالب

(ب) الأجر بعد خصم الاستقطاعات
(د) مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات

س (25) تتمثل أهمية الأجور على مستوى الفرد بأنها :
(أ) وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها
(ج) وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد

(ب) وسيلة الشركة للأبقاء على أفضل الكفاءات
(د) لا شيء مما ذكر

س (26) الطرق الكمية لتقييم الوظائف :
(أ) مقارنة العوامل
(ب) طريقة الترتيب
(ج) طريقة الدرجات
(د) لا شيء مما ذكر

(د) لا شيء مما ذكر

تابع أسئلة اختبار قسم (إدارة أعمال) المستوى (الخامس) مقرر (إدارة الموارد البشرية) الرمز (دار 321)

س (27) من الخطوات التي تمر بها طريقة الدرجات :

- (أ) الاختيار والاستقطاب
(ب) تحديد عدد الدرجات داخل كل مجموعة وظيفية معينة
(ج) التدريب
(د) تقييم أداء وكفاءة المرؤوسين

س (28) من العناصر التي تساعد على تحديد عدد الدرجات المناسب لتصميم هيكل الوظائف :

- (أ) رقم معاملات الشركة
(ب) حجم الشركة
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (29) في حال وجود وظيفة أجرها أدنى من قيمتها فيجب على الإدارة :

- (أ) رفع الأجر المباشر
(ب) تجميد الأجر الحالي
(ج) تخفيض الأجر الحالي
(د) لا شيء مما ذكر

س (30) وجدت الحوافز :

- (أ) لزيادة الإنتاج
(ب) لتخفيض فاقد العمل
(ج) لإشباع حاجات العاملين
(د) جميع ما ذكر

س (31) إن أنظمة الحوافز بالقطعة أو الحوافز بالوقت المعياري أو النمطي هي أنسب للعمال من الإداريين :

- (أ) صحيح
(ب) خطأ

س (32) علاوة الأقدمية هي :

- (أ) تعويض كامل عن عضوية الفرد في المنظمة وتعبير عن إخلاصه لمدة عام
(ب) عبارة عن زيادة في الأجر
(ج) ما يمنح بسبب وجود أداء ومجهود متميز
(د) لا شيء مما ذكر

س (33) لا تنتمي هذه النوعية من الحوافز إلى مجموعة الحوافز على مستوى المنظمة ككل :

- (أ) المشاركة في الأرباح
(ب) ملكية العاملية لأسهم الشركة
(ج) خطط الاقتراحات
(د) العلاوة

س (34) المرحلة الثانية من مراحل تصميم نظام الحوافز تحسب تسلسلها المنطقي :

- (أ) دراسة الأداء
(ب) تحديد هدف النظام
(ج) وضع إجراءات النظام
(د) تحديد ميزانية

س (35) الغرض من تقييم الأداء :

- (أ) التعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند للمنظمة إلى الفرد
(ب) تحديد إمكانية ترقية الفرد كمكافأة على أدائه المتميز
(ج) إجبار المديرين بربط سلوك مرؤوسيهم بنواتج العمل وقيمت النهائية
(د) جميع ما ذكر

س (36) يتم التقييم :

- (أ) في نهاية فترة التقييم
(ب) خلال فترة التقييم
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (37) من المعايير التقييمية السلوكية :

- (أ) جودة الأداء
(ب) معالجة شكاوي العملاء
(ج) كمية الأداء
(د) لا شيء مما ذكر

س (38) لزيادة فعالية المقابلات يفضل أن :

- (أ) تكون مدة المقابلة في حدود 120 دقيقة
(ب) يتم عرض الجوانب الحسنة أولاً
(ج) تكون المقابلة رسمية

س (39) من المبادئ التي يجب مراعاتها عند استخدام معايير تقييم الأداء :

- (أ) أن تأخذ المعايير أوزاناً مختلفة
(ب) استخدام عدد صغير جداً من
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (40) عند تقييم الأداء يعطى الرئيس فرصة للمرؤوس للتعبير عن رأيه .

- (أ) صحيح
(ب) خطأ

موارد بشرية
ف ١ / ١٤٣٨

صحيحه

١٤٣٨٩٥١

موارد بشرية

صيفي 1437

صحيحة

(عدد الأسئلة 40 سؤالاً، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة الآتية باختيار إجابة واحدة فقط)

س (1) تهدف وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى :

- (أ) التوفيق بين الأفراد والوظائف
(ب) وضع الرجل المناسب في المكان المناسب
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (2) الوظيفة التي تمكن من تحديد احتياجات المنظمة من أنواع وأعداد العاملين هي وظيفة :

- (أ) التدريب
(ب) تخطيط القوى العاملة
(ج) الصحة والسلامة المهنية
(د) الأجور

س (3) الوظيفة التي تهتم بالتعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة هي :

- (أ) تحليل العمل
(ب) تطوير أنظمة الحوافز
(ج) التدريب
(د) تخطيط القوى العاملة

س (4) من وظائف إدارة الموارد البشرية :

- (أ) المشتريات
(ب) البحث والتطوير
(ج) الاستقطاب
(د) مراقبة الجودة

س (5) الإدارة التي توجه عناية خاصة للاتصال مع العاملين ومشاركتهم ووضع نظم لتدعيم علاقات العمل هي :

- (أ) إدارة الموارد البشرية
(ب) إدارة الإنتاج
(ج) إدارة التسويق
(د) إدارة المشتريات والمخازن

س (6) من أهداف تحليل العمل :

- (أ) تصميم العمل
(ب) التدريب
(ج) تقييم الوظائف
(د) جميع ما ذكر

س (7) من أفضل وسائل جمع بيانات التحليل خاصة في الوظائف التي تتكون من مجموعة من الأنشطة البدنية :

- (أ) المقابلات الفردية
(ب) المقابلات الجماعية
(ج) الملاحظة المباشرة
(د) فحص سجلات الأداء

س (8) من الاعتبارات الواجب مراعاتها عند عقد مقابلات شخصية بغرض تحليل العمل :

- (أ) أن تكون ودية وسريعة
(ب) أن تكون رسمية
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (9) طبقاً لأسلوب فحص سجلات الأداء لجمع البيانات بغرض تحليل العمل :

- (أ) يتم عقد مقابلات شخصية مع شاغلي الوظيفة
(ب) تتم مراقبة شاغلي الوظيفة
(ج) يعطى لشاغل الوظيفة سجل يقوم بتسجيل الأنشطة اليومية التي يقوم بها
(د) لا شيء مما ذكر

س (10) في توصيف الوظيفة، هي الفقرة التي تعطي فكرة عن المؤهل العلمي المطلوب :

- (أ) تعريف الوظيفة
(ب) مواصفات شاغل الوظيفة
(ج) المسؤوليات والواجبات
(د) ملخص عام للوظيفة

س (11) العرض في تخطيط الموارد البشرية يمثل :

- (أ) المطلوب من الموارد البشرية
(ب) احتياجات المنظمة من القوى العاملة خلال فترة التخطيط
(ج) المتاح من الموارد البشرية حالياً
(د) احتياجات المنظمة من آلات

س (12) يعتبر تصميم الإجراءات والنماذج الخاصة بتخطيط القوى العاملة من ضمن مسؤوليات :

- (أ) إدارة الموارد البشرية
(ب) مدير التسويق
(ج) مدير الإنتاج
(د) مدير المالية

موارد بشرية صيفي 1437 صحيح

س (13) يتمثل دور إدارة الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية فيما يلي :

- (أ) تحديد احتياجات الأقسام من العاملين استناداً إلى حجم العمل
- (ب) تحديد أهداف المشروع من تخطيط القوى العاملة
- (ج) تحديد الأعمال والوظائف اللازمة للأداء
- (د) لا شيء مما ذكر

س (14) من عناصر التخطيط للموارد البشرية :

- (أ) تحديد الطلب والعرض
- (ب) تحديد الفائض أو العجز والإستراتيجيات المناسبة للتعامل معهما.
- (ج) أ + ب
- (د) لا شيء مما ذكر

س (15) إذا كان العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل وكان هناك فائض، قد تتبع الشركة أحد الأساليب التالية :

- (أ) تشجيع التقاعد المبكر
- (ب) إعادة تأهيل العمالة
- (ج) أ + ب
- (د) لا شيء مما ذكر

س (16) من المصادر الداخلية للاستقطاب :

- (أ) النقل المهني
- (ب) مكاتب التوظيف
- (ج) الإعلان الخارجي
- (د) لا شيء مما ذكر

س (17) المصادر الخارجية للاستقطاب هي المصادر التي تمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية من سوق العمل.

- (أ) صحيح
- (ب) خطأ

س (18) من مزايا الترقية :

- (أ) تحفيز العاملين
- (ب) رفع الروح المعنوية
- (ج) أ + ب
- (د) لا شيء مما ذكر

س (19) من ضمن مزايا الاستقطاب الخارجي :

- (أ) تجديد الكفاءات
- (ب) مقارنة الكفاءات الداخلية بالكفاءات الخارجية
- (ج) أ + ب
- (د) لا شيء مما ذكر

س (20) هو تلك العملية التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة :

- (أ) الاستقطاب
- (ب) الاختيار
- (ج) التعيين
- (د) لا شيء مما ذكر

س (21) يتضمن طلب التوظيف بيانات عن :

- (أ) الشخصية
- (ب) المستوى التعليمي
- (ج) الخبرات السابقة
- (د) جميع ما ذكر

س (22) يتم في هذا النوع من المقابلات تخطيط الأسئلة قبل بداية انمقابه :

- (أ) المقابلات المخططة
- (ب) المقابلات غير المخططة
- (ج) المقابلات المختلطة
- (د) لا شيء مما ذكر

س (23) تكشف عن جوانب الشخصية، هي :

- (أ) اختبار القدرات الذهنية
- (ب) اختبارات الأداء
- (ج) اختبارات سرعة الاستجابة
- (د) الاختبارات النفسية الشخصية

س (24) الأجر قبل خصم الاستقطاعات هو :

- (أ) الأجر العيني
- (ب) الأجر النقدي
- (ج) إجمالي الأجر
- (د) صافي الأجر

س (25) يعتبر الأجر مهم على مستوى الشركة لأنه :

- (أ) وسيلة لإشباع الاحتياجات، له ختافة الأفراد
- (ب) وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين
- (ج) وسيلة للاندماج في العلاقات الاجتماعية
- (د) لا شيء مما ذكر

س (26) تقييم الوظائف هو :

- (أ) تحليل الوظائف
- (ب) تصميم الوظائف
- (ج) توصيف الوظائف
- (د) تحديد القيمة النسبية للوظيفة

س (27) من طرق تقييم الوظائف :

- (أ) طريقة مقارنة العوامل
- (ب) طريقة الترتيب
- (ج) طريقة النقط
- (د) جميع ما ذكر

موارد بشرية

صيفي 1437

تابع أسئلة اختبار قسم (إدارة أعمال) - المستوى (الخامس) من إدارة الموارد البشرية (الرمز (دار 321)

- س (28) عند خروج بعض الوظائف عن خط الاتجاه العام للأجر فإنها قد تأخذ أجراً :
(أ) أعلى أو أقل من قيمتها (ب) مساوي لقيمتها (ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر
- س (29) هو العائد الذي يحصل عليه كنتيجة للتميز في الأداء :
(أ) الأجر العيني (ب) المرتب (ج) الحافز (د) الأجر النقدي
- س (30) من بين حوافز العمال :
(أ) العمولة (ب) العلاوة (ج) حوافز الوقت (د) لا شيء مما ذكر
- س (31) من شروط النظام الجيد للحوافز :
(أ) البساطة (ب) العدالة (ج) الجدوى (د) جميع ما ذكر
- س (32) من المشاكل التي يواجهها المديرون في عملية تقييم الأداء :
(أ) الميل إلى التعميم (ب) عدم فهم معايير التقييم (ج) عدم فهم مقياس التقييم (د) جميع ما ذكر
- س (33) كمية الأداء من :
(أ) معايير نواتج الأداء (ب) المعايير السلوكية (ج) معايير صفات شخصية (د) لا شيء مما ذكر
- س (34) يفضل أن تأخذ معايير تقييم الأداء أوزان نسبية :
(أ) متساوية (ب) متشابهة (ج) متطابقة (د) مختلفة
- س (35) من ضمن أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف :
(أ) التدريب التقني (ب) التدريب الفني (ج) التدريب التكنولوجي (د) التدريب للتهيئة للمعاش
- س (36) من الأسباب التي قد تؤدي إلى قصور في مستويات الفرد :
(أ) الترقية (ب) النقل (ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر
- س (37) من مسؤوليات إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب :
(أ) تصميم نظام متكامل للتدريب (ب) تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع الأقسام (ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر
- س (38) من مسؤوليات المديرين التنفيذيين في مجال التدريب :
(أ) تصميم نظام متكامل للتدريب (ب) تحديد الاحتياجات التدريبية لإداراتهم ومرؤوسيه (ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر
- س (39) من أهداف التدريب وفقاً للمدة التي يغطيها التدريب :
(أ) أهداف قصيرة الأجل (ب) أهداف طويلة الأجل (ج) أ + ب (د) لا شيء مما ذكر
- س (40) في نظام الحوافز والمزايا والخدمات، يلعب مدير الموارد البشرية الدور التالي :
(أ) المساعدة في تصميم أنظمة الحوافز والمزايا والخدمات (ب) إثارة حماس العاملين للحصول على المزيد من الحوافز (ج) اقتراح بداية أجر العاملين الجدد (د) اقتراح الزيادات الأجرية والعلاوات

الاختبار الفصلي للانتساب المطور - الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1436 هـ

موارد بشرية

رقم الهوية الوطنية:

٣٧ : الف ٢ (عدد الأسئلة 40 سوالا ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة باختيار إجابة واحدة فقط)

- من (1) تعنى باختلاف الأفراد من حيث:
- (أ) الاختلاف في الملامح والأصابع
 - (ب) الاختلاف في القدرات العقلية
 - (ج) الاختلافات في السمات الشخصية
 - (د) لا شيء مما ذكر
- من (2) الوظيفة التي تعنى بتخطيط التحركات الوظيفية لتعملين هي:
- (أ) التدريب
 - (ب) تقييم الأداء
 - (ج) تخطيط المسار الوظيفي
 - (د) لا شيء مما ذكر
- من (3) إن المهمة الأساسية للمسؤول عن إدارة الموارد البشرية هي:
- (أ) تحسين جودة المنتج
 - (ب) وضع الفرد المناسب في المكان المناسب
 - (ج) الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة
 - (د) تطوير المنتج
- من (4) إن أهم ما يحتاجه من مدير الموارد البشرية هو معلومات كافية عن:
- (أ) مواصفات المنتج
 - (ب) المسائل الفنية والتقنية للإنتاج
 - (ج) ظروف التخزين
 - (د) كل من الأفراد والوظائف
- من (5) أهم أوجه الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد:
- (أ) الاعتماد على الإستراتيجية الكلية للمنظمة
 - (ب) وضع الشخص المناسب وتلبية قدراته للمكان والوظيفة المناسبة
 - (ج) الاعتماد على تقنيات مختلفة لاختيار وتدريب وتنمية المتدربين وتقييم الأداء والمكافآت
 - (د) إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً أكثر محورية نظراً لطبيعتها الإستراتيجية
- من (6) يعرف تحليل العمل على أنه:
- (أ) تحديد عناصر العملية الإنتاجية
 - (ب) تحديد الخطوة والمسارات الإنتاجية
 - (ج) تحديد أنشطة الخطط الوظيفية ومواصفات شاغل الوظيفة
 - (د) تحديد العناصر التقييمية للجودة
- من (7) تصميم الوظائف هو:
- (أ) البحث عن المواصفات في المتقدمين للوظيفة
 - (ب) تجميع الأنشطة في مهام وتم
 - (ج) تقييم الأداء
 - (د) لا شيء مما ذكر
- من (8) تعتبر المقابلات الشخصية أحد أساليب جمع البيانات وهي تنقسم إلى:
- (أ) المقابلات الفردية، والمقابلات الجماعية والمقابلات مع المشرفين والرؤساء
 - (ب) المقابلات الفردية والمقابلات الجماعية
 - (ج) المقابلات الفردية والمقابلات مع المشرفين والرؤساء
 - (د) المقابلات الجماعية والمقابلات مع المشرفين والرؤساء
- (9) تعتبر الملاحظة المباشرة من أفضل أساليب جمع البيانات:
- (أ) خاصة في الوظائف التي تتكون من مجموعة من الأنشطة الدورية

س (10) يمكن الاعتماد على أحد الأسس التالية لتصميم الوظيفة :

- (أ) التشابه في الأنشطة أو المهام من حيث نوعها
(ب) التكامل في الأنشطة أو المهام
(ج) أ + ب
(د) الاختلاف الكلي

س (11) نعنى بتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية :

- (أ) تقييم الأداء
(ب) التدريب

- (ج) المقارنة بين المطلوب والمعروض من العمالة والتصرف في العجز أو الفائض
(د) تصميم أنظمة الحوافز

س (12) يتلخص أهمية تخطيط الموارد البشرية في أنه يساعد على :

- (أ) منع ارتباكات فجائية
(ب) التخصيص من الفائض وسد العجز
(ج) تخطيط المستقبل الوظيفي
(د) جميع ما ذكر

س (13) يعرف على عدد العاملين الحاليين داخل هيكل الوظائف يمكن من تحديد :

- (أ) طاقة الإنتاجية للألات
(ب) المعروض من العمالة
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (14) يتوقف الأسلوب المناسب للتعامل مع العجز على حالة سوق العمل .

- (أ) صحيح
(ب) خطأ

س (15) يشير لفظ الاستقطاب إلى :

- (أ) تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملء الوظائف الشاغرة بالمنظمة
(ب) تصور كامل عن أعداد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها
(ج) مراجعة تحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيفة
(د) تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية

س (16) تقوم وكالات ومكاتب التوظيف :

- (أ) يفرض برامج التلمذة الصناعية على طالبي الشغل
(ب) بتسجيل أسماء العاطلين لإيجاد فرص عمل لهم
(ج) بالأخذ بأراء الخبراء والأساتذة الجامعيين لتعيين الأفراد
(د) بتحرص على الوصول إلى اتفاق بين التتأب وأصحاب ال

س (17) الاختيار هو تلك العملية التي تقوم بها المنظمة :

- (أ) لتتقاء أفضل المرشحين للوظيفة
(ب) لدراسة سوق العمل
(ج) لتحديد الحاجيات من العمالة
(د) لا شيء مما ذكر

س (18) إن من وسائل الاختيار التي توفر فرصة للتفاعل المشترك بين المتقدم وصاحب العمل :

- (أ) طلب التوظيف
(ب) الاختبارات
(ج) المقابلات
(د) إعلان التوظيف

س (19) يتم في مقابلات حل المشاكل :

- (أ) عرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في عمله، وطلب حلها منه
(ب) استخدام حليظ من المقابلات المخططة وغير المخططة
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (20) يمكن لنظام الأجور أن يؤدي إلى رفع الإنتاجية

- (أ) صحيح
(ب) خطأ

س (21) تمثل تكلفة العمالة أحد التكاليف الأساسية للمشروع .

- (أ) صحيح
(ب) خطأ

تم تصحيحه

موارد بشرية

ف 2 / 1437

إعلان

إعلان التوظيف

موارد بشرية

تابع أسئلة اختبار قسم (إدارة أعمال) - المستوى (الخامس) مقرر (إدارة الموارد البشرية) الرمز (21)

ف 2 / 1437

س (22) تقييم الوظائف هو :

- (أ) تحليل وتحديد أنشطة الوظائف
(ب) تحديد القيمة النسبية للوظيفة

- (ب) تقييم لأداء الموظفين داخل وظائفهم.
(د) تصميم الوظائف

س (23) تعتمد طريقة النقاط لتقييم الوظائف على :

- (أ) الترتيب البسيط

- (ب) إنشاء عدد من الدرجات لكل مجموعة وظيفية

- (ج) مقارنة الوظائف ببعضها

- (د) استخدام النقاط كوسيلة للتقييم

س (24) تختلف الشركات فيما بينها في تحديد عدد الدرجات المناسب لها بالنسبة لتصميم هيكل الوظائف ونكتها في الغالب تتراوح بين :

- (أ) 10 و 15

- (ب) 10 و 20

- (ج) 5 و 10

- (د) لا شيء مما ذكر

س (25) رفع الحد الأدنى للأجر يؤدي إلى :

- (أ) تقليل الفرق بين الحدين الأعلى والأدنى

- (ب) المحافظة على الفرق بين الحدين الأعلى والأدنى

- (ج) الزيادة في الفرق بين الحدين الأعلى والأدنى

- (د) لا شيء مما ذكر

س (26) يحقق النظام الجيد للحوافز نتائج مفيدة من أهمها :

- (أ) تخفيض نواتج العمل
(ب) زيادة الفاقد في العمل

- (د) لا شيء مما ذكر

- (ج) إشباع احتياجات العاملين

س (27) من الحوافز :

- (أ) حوافز على مستوى العمال

- (ج) حوافز على مستوى التخصصيين والإداريين

- (د) لا شيء مما ذكر

- (ب) أ + ب

س (28) من الحوافز على مستوى المنظمة ككل :

- (أ) العلاوة

- (د) لا شيء مما ذكر

- (ج) المكافأة

- (ب) المشاركة في الأرباح

س (29) من شروط النظام الجيد للحوافز :

- (أ) البساطة

- (ب) التحديد

- (د) جميع ما ذكر

- (ج) ربط الحافز بالأداء

س (30) تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله :

- (أ) تقييم مدى تناغم الوظائف مع بعضها البعض

- (ب) تحديد مدى فعالية وكفاءة أداء العاملين

- (ج) رسم وتحديد الأهداف الاستراتيجية لكل وظيفة

- (د) استقطاب كفاءات عالية

س (31) من أدوار الموارد البشرية في تقييم الأداء :

- (أ) مراجعة دقة تقييم الأداء

- (ب) التقييم الفعلي لأداء المرؤوسين

- (ج) إخبار المرؤوسين بنتائج التقييم

- (د) كتابة تقارير الأداء بشكل سليم

س (32) من المعايير التقييمية المرتبطة بالنتائج :

- (أ) جودة الأداء

- (ب) معالجة شكاوى العملاء

- (د) المماظبة على

- (ج) إدارة الاجتماعات

س (33) من معايير الصفات الشخصية لتقييم الأداء :

- (أ) إدارة الاجتماعات

- (ب) كمية الأداء

- (د) الانتباه

- (ج) جودة الداء

س (34) التدريب داخل الشركة هو :

- (أ) التدريب في موقع العمل

- (ب) الذي يتم في مراكز خاصة للتدريب

- (د) لا شيء مما ذكر

- (ج) أ + ب

س (35) تختلف صفات المدربين باختلاف :

- (أ) نوع التدريب

- (ب) محتوى التدريب

- (د) جميع ما ذكر

- (ج) هدف وأسلوب التدريب

س (36) المقصود بتغيير الاتجاهات :

- (أ) تهيئة المتدربين لتقبل آراء جديدة

- (ب) التدريب الفني والتقني

- (د) لا شيء مما ذكر

- (ج) أ + ب

يلزم التأكد من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها.

تابع أسئلة اختبار قسم (إدارة أعمال) - المستوى (الخامس) مقرر (إدارة الموارد البشرية) ال

س (37) من أهداف التدريب وفقاً لنوع ومحتوى التدريب :
(أ) التلمذة

(ج) أ + ب

(ب) تقييم المعرفة

س (38) من أهداف التدريب وفقاً لدرجة وكثافة أو مستوى التدريب :
(أ) تغيير الاتجاهات

(ج) أ + ب

(ب) التلمذة

س (39) من الصفات العامة التي يفضل توفرها في المدرب الناجح :
(أ) التردد

(ب) القدرة على حل التعارض والنزاع المحتمل وقوعه في حلقات التدريب
(ج) الروبينية في التدريب

(د) استعمال الأساليب والوسائل القديمة في التدريب

س (40) من الأنشطة التي يتمضمها تنفيذ برنامج التدريب :

(أ) الجدول الزمني للبرنامج

(ج) المتابعة اليومية للبرنامج

(ب) قاعات التدريب

(د) جميع ما ذكر

موارد بشرية

ف 2 / 1437

بدراس

٧٥٦٧١٧٧

موارد بشرية

- (1) تهم وظيفة إدارة الموارد البشرية بـ:
(أ) التوظيف
(ب) التخطيط
(ج) تحديد القوى العاملة
(د) جميع ما ذكر
- (2) الوظيفة التي تهتم برفع مستوى إنتاجية العاملين من خلال تنمية مهاراتهم ومعارفهم هي:
(أ) التخطيط
(ب) تحديد القوى العاملة
(ج) الاختيار والتعيين
(د) التدريب
- (3) الوظيفة التي تهدف إلى تحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة بتحديد الأجر المناسب لها هي:
(أ) التخطيط
(ب) تحديد القوى العاملة
(ج) تصميم هيكل الأجور
(د) التدريب
- (4) يمكن جمع المعلومات عن الأفراد من خلال:
(أ) حث التوظيف
(ب) الاختبارات الشخصية والتدريب
(ج) جميع ما ذكر
(د) ليس لها دور في ربحية المنشأة
- (5) إدارة الموارد البشرية:
(أ) هي مركز تكلفة
(ب) ترعا قصور المدى فقط
(ج) لها خطوة من خطوات تحليل العمل
(د) الحصول على معلومات مبنية على تحليل العمل
- (6) يؤثر تصميم الوظيفة في:
(أ) شكل المنتج
(ب) سعر المنتج
(ج) جميع ما ذكر
(د) لا شيء مما ذكر
- (7) يؤثر تصميم الوظيفة في:
(أ) شكل المنتج
(ب) سعر المنتج
(ج) جميع ما ذكر
(د) لا شيء مما ذكر
- (8) تعتبر ترجمة الاحتياجات إلى خطة عمل في التعيين والنقل والترقية من ضمن مسؤوليات:
(أ) المديرين التنفيذيين
(ب) إدارة الموارد البشرية
(ج) لا شيء مما ذكر
(د) جميع ما ذكر
- (9) لتحديد الطلب من الموارد البشرية، يتطلب الأمر تحديد ومراجعة:
(أ) تحليل حركة العمالة من حيث الدخول والخروج
(ب) التطور التكنولوجي في مجال الإنتاج
(ج) تحليل ودراسة قوائم العاملين
(د) الخروج التلقائي لعدد من الموظفين
- (10) لا توجد مشكلة أمام المنظمة في اختيار العمالة اللازمة لسد العجز، إذا كان:
(أ) العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل
(ب) الطلب يزيد عن العرض في سوق العمل
(ج) لا شيء مما ذكر
(د) جميع ما ذكر
- (11) من مزايا الترقية:
(أ) تغيير الثقافة التنظيمية
(ب) تحفيز الموظفين
(ج) تجديد الكفاءات داخل المنشأة
(د) مقارنة الكفاءات الداخلية بالخارجية
- (12) يتم التقدم المباشر للمنظمة عن طريق:
(أ) وكالات ومكاتب التوظيف
(ب) المكاتب الخاصة
(ج) التفقيات العمالية
(د) لا شيء مما ذكر

يلزم التأكد من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها .

من (19) الطرق التي يمكن استخدامها في تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (20) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (21) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (22) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (23) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (24) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (25) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (26) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف
من (27) طرق تقييم الأداء:	(أ) طريقة المقارنة الذاتية (ب) طريقة المقارنة بالآخرين (ج) طريقة المقارنة بالمتوسط (د) طريقة المقارنة بالهدف

موارد بشرية

يلزم التأكد من القسم واسم المقرر ، والنظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها .

- 32) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 33) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 34) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 35) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل

موارد بشرية

- 36) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 37) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 38) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 39) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل
- 40) من وجهة النظر هذه، فإن الموارد البشرية هي:
 (أ) جميع العمل هو من العمل
 (ب) اليد العاملة
 (ج) اليد العاملة
 (د) جميع العمل هو من العمل

موارد بشرية في 1437

المقرن لإدارة الموارد البشرية
المستوى : الخامس
الرمز : دار 321
الزمن : ساعتان (2:00)



الجمهورية العربية السعودية
وزارة التعليم
المملكة العربية السعودية

الاختبار الفصلي للإنتساب المطور - الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1436 - 1437 هـ

الإسم : _____ رقم السجل المدني : _____

(عدد الأسئلة 40 سؤالاً ، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة الآتية باختيار إجابة واحدة فقط)

س (1) تهتم وظيفة إدارة الموارد البشرية بـ : (أ) الفرد (ب) الوظيفة	(ج) أ + ب ✓ (د) لا شئ مما ذكر
س (2) الوظيفة التي تهتم برفع مستوى إنتاجية العاملين من خلال تنمية مهاراتهم ومعارفهم هي : (أ) تحليل العمل (ب) تخطيط القوى العاملة (ج) الاختيار والتعيين (د) التدريب	(ج) الاختيار والتعيين ✓ (د) التدريب ✓
س (3) الوظيفة التي تهدف إلى تحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة بتحديد الأجر المناسب لها، هي : (أ) تحليل العمل (ب) تخطيط القوى العاملة (ج) تصميم هيكل الأجور (د) التدريب	(ج) تصميم هيكل الأجور ✓ (د) التدريب
س (4) يمكن جمع المعلومات من الأفراد من خلال : (أ) طلب التوظيف (ج) الاختبارات الشخصية والنفسية	(ب) المقابلات الشخصية ✓ (د) جميع ما ذكر ✗
س (5) إدارة الموارد البشرية : (أ) هي مركز تكلفة (ج) أثرها قصير المدى فقط	(ب) ليس لها دور في ربحية المنشأة ✓ (د) لا شئ مما ذكر ✓
س (6) آخر خطوة من خطوات تحليل العمل : (أ) الحصول على معلومات مبدئية (ج) تحليل العمل	(ب) اختيار عينة من الوظائف ✗ (د) جمع البيانات
س (7) يؤثر تصميم الوظيفة في : (أ) سعر المنتج (ب) شكل المنتج	(ج) تنوع المهارات ✓ (د) لا شئ مما ذكر
س (8) تعتبر ترجمة الاحتياجات إلى خطة عمل في التعيين والنقل والترقية من ضمن مسؤوليات : (أ) المديرين التنفيذيين (ج) أ + ب	إدارة الموارد البشرية ✓ (د) لا شئ مما ذكر
س (9) لتحديد الطلب من الموارد البشرية، يتطلب الأمر تحديد ومراجعة : (أ) التطور التكنولوجي في مجال الإنتاج (ج) تحليل ودراسة قوائم العاملين	(ب) تحليل حركة العمالة من حيث الدخول و [] ✓ (د) الخروج التلقائي لعدد من الموظفين
س (10) لا توجد مشكلة أمام المنظمة في اختيار العمالة اللازمة لسد العجز، إذا كان : (أ) العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل (ج) أ + ب	(ب) الطلب يزيد عن العرض في سوق العمل ✓ (د) لا شئ مما ذكر
س (11) من مزايا الترقية : (أ) تغيير الثقافة التنظيمية (ج) تحديد الكفاءات داخل المنشأة	(ب) تحفيز الموظفين ✓ (د) مقارنة الكفاءات الداخلية بالخارجية
س (12) يتم التقدم المباشر للمنظمة عن طريق : (أ) وكالات ومكاتب التوظيف (ج) النقابات العمالية	(ب) المكاتب الخاصة ✓ (د) لا شئ مما ذكر

تم تصحيحه

مكتبة بيزنس

موارد بشرية ف 1

1437

تم تصحيحه

س (21) تعتبر هذه الطريقة أوسع الطرق انتشاراً وأسهلها تصميماً وأبسطها استخداماً إلى تقييم الأداء:

- (أ) طريقة الترتيب البسيط ✓
(ب) قائمة معايير التقييم
(ج) طريقة المقارنة بين العاملين
(د) طريقة التوزيع الإجباري

س (22) ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية، تندرج ضمن:

- (أ) تحديد الاحتياجات التدريبية
(ب) تصميم برنامج التدريب ✓
(ج) تنفيذ برنامج التدريب
(د) تقييم برنامج التدريب

س (23) حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم الأمر:

- (أ) التدريب بغرض الترقية والنقل
(ب) التدريب للهيئة للمعاش
(ج) التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة ✓
(د) لا شيء مما ذكر

س (24) يتضمن هذا التدريب المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية:

- (أ) التدريب الشخصي
(ب) التدريب المهني والفني ✓
(ج) التدريب الإداري
(د) لا شيء مما ذكر

س (25) تصميم نظام متكامل للتدريب، هو من مسؤوليات:

- (أ) إدارة الموارد البشرية ✓
(ب) المديرين التنفيذيين
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما ذكر

س (26) يهدف هذا النوع من التدريب إلى تغيير نظر المتدربين إلى العمل:

- (أ) تغيير الاتجاهات ✓
(ب) تقييم المعرفة
(ج) تنمية المهارات
(د) لا شيء مما ذكر

س (27) من الاختلافات XXXX بين الأفراد:

- (أ) السن
(ب) الشهادات
(ج) القدرات العقلية ✓
(د) لا شيء مما ذكر

تابع أسئلة اختبار قسم (إدارة الأعمال) - المستوى (الخامس) - مقرر (إدارة الموارد البشرية) - (321 دار)

س (28) من أوجه الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد الاعتماد على الإستراتيجية [] للمنظمة .
(أ) صحيح
(ب) خطأ

س (29) تصميم العمل، هو من أهداف :
(أ) الاختيار

(ب) تقييم الوظائف

(ج) تقييم أداء العاملين

(د) تحليل العمل

س (30) تعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعاً في الاستخدام عند [] البيانات لتحليل الوظائف :
(أ) المقابلات الشخصية

(ب) الملاحظة المباشرة

(د) نماذج الاستقصاء

س (31) لا يؤثر تصميم الوظيفة في مدى التنوع في المهارات [] لأداء العمل :
(أ) صحيح
(ب) خطأ

س (32) هي تحديد للمهام والأنشطة التي تؤدي داخل الوظيفة :
(أ) الوظيفة

(ج) مسؤوليات وواجبات الوظيفة

(ب) ظروف وبيئة عمل الوظيفة

(د) مواصفات شاغل الوظيفة

س (33) إذا كان المطلوب أقل من المعروض من الموارد البشرية داخل المنشأة فهناك :
(أ) فائض

(ب) عجز

(د) لا شيء مما ذكر

(ج) حاجة لاستقطاب عدد من الموظفين

س (34) [] تخطيط احتياجات المنشأة من الموارد البشرية، يؤثر التغيير المتوقع في قائمة العمالة على :
(أ) العرض

(ب) الطلب

(ج) أ + ب

(د) لا شيء مما ذكر

س (35) لتحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة، يجب العودة إلى :
(أ) قائمة العمالة

(ب) طلبات المديرين من العمالة

(د) مخزون المهارات

(ج) قائمة تدفق العمالة

س (36) لا يمثل مخزون المهارات مصدراً من مصادر الاستقطاب الخارجي.
(أ) صحيح

(ب) خطأ

س (37) [] تقيس هذه الاختبارات الاستعدادات الذهنية الفرد :
(أ) الاختبارات النفسية الشخصية

(ب) اختبارات الأداء

(د) لا شيء مما ذكر

(ج) اختبارات القيم والاتجاهات

س (38) من المعايير التي ينبغي التأكد منها عند إجراء اختبارات الاختيار :
(أ) الاختيار من شخص آخر

(ب) الاختيار []

(د) لا شيء مما ذكر

(ج) الاختيار لفئة معينة

س (39) أبسط طرق تقييم الوظائف :
(أ) []

(ب) الدرجات

(ج) مقارنة العوامل

(د) النقط

س (40) [] العلاوات :
(أ) مقابل الكفاءة

(ب) علاوة إضافية مقابل الزواج

(د) جميع ما ذكر

(ج) مقابل الأقدمية في العمل

موارد بشرية في 1437

تم تصحيحه
الاختبارات الذهنية

جي النظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها ... مع الامنيات بالتوفيق والنجاح

(عدد الأسئلة 40 سؤالاً، يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة الآتية باختيار إجابة واحدة فقط)

س (1) نعني باختلاف الأفراد من الباطن :

- (أ) الاختلاف في الملامح والأعمار
- (ب) الاختلاف في القدرات العقلية
- (ج) الاختلافات في السمات الجسدية
- (د) لا شيء مما ذكر

س (2) الوظيفة التي تعنى بتخطيط التحركات الوظيفية للعاملين هي :

- (أ) التدريب
- (ب) تقييم الأداء
- (ج) تخطيط المسار الوظيفي
- (د) لا شيء مما ذكر

س (3) إن المهمة الأساسية للمسؤول عن إدارة الموارد البشرية هي :

- (أ) تحسين جودة المنتج
- (ب) وضع الأفراد المناسبين في المكان المناسب
- (ج) الاستغلال الأمثل للموارد المالية للمنشأة
- (د) تطوير المنتج

س (4) إن أهم ما يحتاجه من يدير الموارد البشرية هو معلومات كاملة عن :

- (أ) مواصفات المنتج
- (ب) المسائل الفنية والتقنية للإنتاج
- (ج) ظروف التخزين
- (د) كل من الأفراد والوظائف

س (5) أهم أوجه الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد :

- (أ) الاعتماد على الإستراتيجية الكلية للمنظمة
- (ب) وضع الشخص المناسب وتمييز قدراته للمكان والوظيفة المناسبة
- (ج) الاعتماد على تقنيات مختلفة لاختيار وتدريب وتقييم الأداء والمكافآت
- (د) إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً أكثر محورياً نظراً لطبيعتها الإستراتيجية

س (6) يعرف تحليل العمل على أنه :

- (أ) تحديد عناصر العملية الإنتاجية
- (ب) تحديد الخطط والمسارات الإنتاجية
- (ج) تحديد أنشطة انحط الوظيفية ومواصفات شاغل الوظيفة
- (د) تحديد العناصر النقييمة للجودة

س (7) تصميم الوظائف هو :

- (أ) البحث عن المواصفات في المتقدمين للوظيفة
- (ب) تجميع الأنشطة في مهام
- (ج) تقييم الأداء
- (د) لا شيء مما ذكر

س (8) تعتبر المقابلات الشخصية أحد أساليب جمع البيانات وهي تنقسم إلى :

- (أ) المقابلات الفردية، والمقابلات الجماعية والمقابلات مع المشرفين والرؤساء
- (ب) المقابلات الفردية والمقابلات الجماعية
- (ج) المقابلات الفردية والمقابلات مع المشرفين والرؤساء
- (د) المقابلات الجماعية والمقابلات مع المشرفين والرؤساء

س (9) تعتبر الملاحظة المباشرة من أفضل أساليب جمع البيانات :

- (أ) خاصة في الوظائف التي تتكون من مجموعة من الأنشطة البدنية
- (ب)
- (ج)
- (د)

موارد بشرية
ف 2 / 1436

صحيحة

الإختبار الفصلي للإنتساب المطور - الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1435 - 1436 هـ

الإسم :

رقم السجل المدني:

(يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة الآتية باختيار إجابة واحدة فقط)

س (1) وظيفة إدارة الموارد البشرية هي التوفيق بين :

- (أ) الأفراد والوظائف ✓
(ب) الأفراد والعملاء
(ج) أ + ب
(د) لا شئ مما سبق

س (2) تحديد احتياجات المنظمة من أنواع وإعداد العاملين هي وصف لوظيفة :

- (أ) تحليل العمل
(ب) تخطيط القوى العاملة ✓
(ج) الاختيار والتعيين
(د) تصميم العمل

س (3) الإدارة التي توجه عناية خاصة للاتصال مع العاملين، ومشاركتهم، ووضع نظم لتدعيم علاقات العمل هي :

- (أ) إدارة الموارد البشرية
(ب) إدارة الأفراد
(ج) أ + ب ✓
(د) إدارة المشتريات

س (4) يتم تصميم العمل بناء على :

- (أ) تحليل العمل ✓
(ب) التدريب
(ج) تقييم أداء العمل
(د) الاستقطاب

س (5) من أفضل وسائل جمع بيانات التحليل خاصة في الوظائف التي تتكون من مجموعة من الأنشطة البدنية :

- (أ) المقابلات الشخصية
(ب) فحص سجلات الأداء
(ج) أ + ب
(د) الملاحظة المباشرة ✓

س (6) إعطاء فكرة عامة للوظيفة وهدفها وطبيعتها وما تستلزم من متطلبات للأداء عبارة عن :

- (أ) تعريف الوظيفة
(ب) تحليل الوظيفة
(ج) المسؤوليات والواجبات
(د) ملخص عام للوظيفة ✓

س (7) العرض في تخطيط الموارد البشرية يمثل :

- (أ) المتاح من الموارد البشرية حالياً ✓
(ب) احتياجات المنظمة من القوى العاملة خلال فترة التخطيط
(ج) أ + ب
(د) احتياجات المنظمة من الآلات

س (8) تحديد أهداف المشروع من تخطيط القوى العاملة من ضمن مسؤوليات :

- (أ) إدارة الموارد البشرية ✓
(ب) المديرين التنفيذيين
(ج) أ + ب
(د) مدير المالية

س (9) مزايا الترقية :

- (أ) تحفيز العاملين
(ب) رفع الروح المعنوية
(ج) يوفر للمنظمة عمالة لديها خبرات بالعمل ولا تحتاج تدريب
(د) جميع ما سبق ✓

س (10) من ضمن مزايا الاعتماد على المدارس والجامعات كمصدر للاستقطاب الخارجي :

- (أ) هناك فرصة لتقييم الأفراد
(ب) توفير نفقات توفير العمالة
(ج) أ + ب ✓
(د) لا شئ مما سبق

س (11) اللحظة الأولى التي يلتقي فيها صاحب العمل أو من يمثله والمتقدم للوظيفة هي : المقابلة المبدئية

- (أ) طلب التوظيف ✗
(ب) الاستقطاب
(ج) الاختيار
(د) التعيين

يرجى النظر إلى ترقيم الصفحات لمعرفة عددها ... مع الامنيات بالتوفيق والنجاح.

س (12) نوع المقابلات الذي لا يكون فيه تحديد مسبق للأسئلة هو :

- (أ) المقابلات المخططة
(ب) المقابلات الموجهة
(ج) أ + ب
(د) المقابلات غير الموجهة ✓

س (13) الأجر بعد خصم الاستقطاعات هو :

- (أ) الأجر العيني
(ب) الأجر النقدي
(ج) الأجر الإضافي
(د) صافي الأجر ✓

س (14) عند خروج بعض الوظائف عن خط الاتجاه العام للأجر فإنها قد تأخذ أجراً :

- (أ) أعلى من قيمتها
(ب) أقل من قيمتها
(ج) أ + ب ✓
(د) متساوياً في قيمتها

س (15) من أبسط طرق تقييم الوظائف :

- (أ) التقييم المباشر
(ب) طريقة الترتيب ✓
(ج) طريقة النقط
(د) طريقة مقارنة الع

س (16) هو العائد الذي يحصل عليه كنتيجة للتميز في الأداء :

- (أ) الأجر
(ب) المرتب
(ج) الحافز ✓
(د) المزايا

س (17) من بين حوافز العمال :

- (أ) العمولة
(ب) العلاوة
(ج) حوافز القطعة ✓
(د) لا شيء مما سبق

س (18) من شروط النظام الجيد للحوافز :

- (أ) السلطة
(ب) العدالة
(ج) الجدوى
(د) جميع ما سبق ✓

س (19) تعتبر عدم دقة معايير التقييم مشكلة من مشاكل :

- (أ) المديرين القائمين بالتقييم
(ب) الأفراد محل التقييم
(ج) أ + ب
(د) أنظمة التقييم ✓

س (20) كمية أداء من :

- (أ) معايير نواتج الأداء ✓
(ب) معايير سلوكية
(ج) معايير صفات شخصية
(د) لا شيء مما سبق

س (21) يفضل أن تأخذ معايير تقييم الأداء أوزان نسبية :

- (أ) متساوية
(ب) متشابهة
(ج) أ + ب
(د) مختلفة ✓

س (22) من ضمن أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف :

- (أ) التدريب التقني
(ب) التدريب الفني
(ج) التدريب التكنولوجي
(د) التدريب للتهيئة للمعطلين ✓

س (23) من الأسباب التي قد تؤدي إلى قصور في مهارات الفرد :

- (أ) الترقية
(ب) النقل
(ج) أ + ب ✓
(د) لا شيء مما سبق

س (24) إمكانية استخدام المعرفة بشكل تطبيقي هي :

- (أ) الابتكار
(ب) المهارة ✓
(ج) الجدارة
(د) الإبداع

س (25) تعتبر مسؤولية التدريب من ضمن مسؤوليات :

- (أ) مدير إدارة الموارد البشرية
(ب) مدير المديرون التنفيذيون
(ج) أ + ب ✓
(د) لا شيء مما سبق

س (26) الوظيفة التي تهتم بالتعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة هي :

- (أ) تحليل العمل ✓
(ب) تطوير أنظمة الحوافز
(ج) التدريب
(د) تخطيط القوى العاملة

س (27) من وظائف إدارة الموارد البشرية :

- (أ) المشتريات (ب) البحث والتطوير (ج) الاستقطاب (د) مراقبة الجودة

س (28) من الاعتبارات الواجب مراعاتها عند عقد المقابلات الشخصية بغرض تحليل العمل :

- (أ) أن تكون ودية وسريعة (ب) أن تكون رسمية

س (29) طبقاً لأسلوب فحص سجلات الأداء لجمع البيانات بغرض تحليل العمل :

- (أ) يتم عقد مقابلات شخصية مع شاغلي الوظيفة
(ب) يعطي المشرف سجلاً يلزم بتسجيل الأنشطة اليومية التي يقوم بها
(ج) يعطي شاغل الوظيفة سجلاً يقوم بتسجيل الأنشطة اليومية التي يقوم بها
(د) لا شيء مما سبق

س (30) يتمثل دور إدارة الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية :

- (أ) تحديد احتياجات الأقسام من العاملين استناداً إلى حجم العمل
(ب) تحديد أهداف المشروع من تخطيط القوى العاملة
(ج) تحديد الأعمال والوظائف اللازمة للأداء
(د) لا شيء مما سبق

س (31) من عناصر التخطيط للموارد البشرية :

- (أ) تحديد الطلب والعرض
(ب) تحديد الفائض أو العجز والاستراتيجيات المناسبة للتعامل معهما
(ج) أ + ب
(د) لا شيء مما سبق

س (32) إذا كان العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل وكان هناك فائض، قد تتبع الشركة أسلوب :

- (أ) تشجيع التقاعد المبكر (ب) إعداد تأهيل العمالة (ج) أ + ب (د) لا شيء مما سبق

س (33) من المصادر الداخلية للاستقطاب :

- (أ) النقل الوظيفي (ب) التقدم التفاضلي بالمنظمة (ج) أ + ب (د) لا شيء مما سبق

س (34) المصادر الخارجية للاستقطاب هي المصادر التي تُمدد المنظمة باحتياجها من الموارد البشرية من السوق

- (أ) صحيح (ب) خطأ

س (35) من القواعد الأساسية التي يجب مراعاتها عند اللجوء إلى طلب التوظيف :

- (أ) إعطاء أوزان نسبية لبنود طلب الوظيفة
(ب) أن تكون بيانات التوظيف محدودة
(ج) أ + ب (د) لا شيء مما سبق

س (36) نوع المقابلات التي يحتاج إلى مهارات عالية في إدارتها :

- (أ) المقابلات المخططة (ب) المقابلات الموجهة (ج) المقابلات غير الموجهة (د) لا شيء مما سبق

س (37) يعتبر الأجر مهماً على مستوى الشركة، لأنه :

- (أ) وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للأفراد
(ب) وسيلة لإشاعة العمل بين العاملين
(ج) وسيلة للاندماج في العلاقات الاجتماعية

س (38) تقييم الوظائف :

- (أ) تحليل وتحديد أنشطة الوظائف
(ب) تقييم أداء الوظائف داخل وظائفهم
(ج) تحديد القيمة النسبية للوظيفة (د) تصميم الوظائف

س (39) من أهداف التدريب وفقاً للمدة التي يغطيها التدريب :

- (أ) أهداف قصيرة الأجل (ب) أهداف طويلة الأجل (ج) أ + ب (د) لا شيء مما سبق

س (40) يلعب دور مدير الموارد البشرية الدور التالي في نظام الحوافز والمزايا والخدمات :

- (أ) المساعدة في تصميم أنظمة الحوافز والمزايا والخدمات
(ب) مساعدة العاملين في تقديم الحوافز والمزايا والخدمات
(ج) أ + ب (د) لا شيء مما سبق



الاسئلة المتكررة - الامتحان التحريري الثاني للعام الجامعي 1434 - 1435 هـ

اسئلة (1) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق	اسئلة (2) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق
اسئلة (3) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق	اسئلة (4) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق
اسئلة (5) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق	اسئلة (6) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق
اسئلة (7) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق	اسئلة (8) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق
اسئلة (9) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق	اسئلة (10) يختار كلمة من بين (أ) كيميائية (ب) غذائية (ج) طبيعية (د) جميع ما سبق

موارد بشرية
 ٢٤٣٥ اف ٢

موارد بشرية
٤٣٥ اف ٢

٢٠٠	١) من المصطلحات التي يطلقونها على... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠١	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٢	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٣	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٤	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٥	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٦	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٧	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٨	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٠٩	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٠	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١١	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٢	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٣	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٤	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٥	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٦	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٧	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٨	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢١٩	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...
٢٢٠	١) ... ٢) ...	١) ... ٢) ...